© THE QUEEN'S PRINTER FOR ONTARIO
1992

REPRODUCED WITH PERMISSION

L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

CA2ON
HR
1993F
c.2



# COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

# Table des matières

**Commission ontarienne des droits de la personne**
**Rapport annuel 1990-91**
ISSN 0229-5210 2/93 1M
*also available in English*

## Lettres d'accompagnement et de félicitations

## La Commission

Messages de la commissaire en chef et de la directrice générale ..... 6
Les commissaires ..... 7
Organigramme ..... 10
L'année passée à la Commission ..... 11
Les unités ..... 15
La gestion des dossiers ..... 17

## Les dossiers

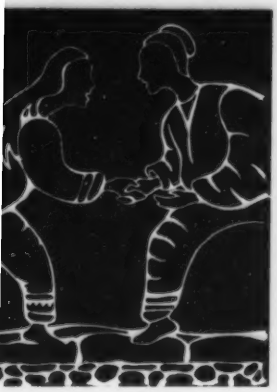
Avant-propos au sujet des faits relatés ..... 21
Liste des plaintes ..... 22
Domaines et motifs de discrimination reconnus par le *Code* ..... 23
Motifs :
- L'âge ..... 24
- La croyance ..... 25
- L'état familial ..... 26
- Un handicap ..... 27
- L'état matrimonial ..... 30
- La race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine et l'origine ethnique ..... 31
- Le sexe ..... 34
- Le harcèlement sexuel ..... 35
- Les règlements négociés avec des agences de placement ..... 37

## Trente années de droits de la personne en Ontario

À l'aube d'une ère nouvelle ..... 39
L'opposition ..... 42
Les premières avancées ..... 42
Les années de maturité ..... 46
La période de transition ..... 50
Une nouvelle transition ..... 58
Au-delà du XX$^{e}$ siècle ..... 60
La création des précédents ..... 61

## Annexes

Statistiques ..... 67
Les bureaux de la Commission ..... 74
Les dix étapes d'une plainte, en langage clair ..... 75
Liste des publications ..... 76



# Lettres d'accompagnement et de félicitations

OFFICE OF
THE LIEUTENANT GOVERNOR
QUEEN'S PARK
TORONTO, ONTARIO
M7A 1A1

TEL (416) 325-7780
FAX (416) 325-7787

Le 29 juillet 1992

Madame,

À titre de représentant de Sa Majesté la Reine Élizabeth II dans la province de l'Ontario, je tiens à féliciter la Commission ontarienne des droits de la personne qui célèbre présentement son trentième anniversaire.

Au cours des trente dernières années, la Commission a supervisé l'application du Code des droits de la personne afin d'assurer l'égalité de traitement à tous les paliers de la société. Vos efforts en vue de mettre fin à la discrimination fondée sur des facteurs tels que la race, le sexe et l'âge vous méritent toutes nos éloges.

Puissions-nous assister, au cours des trente prochaines années, à l'élimination de toute discrimination et à l'instauration de la justice et de la liberté pour toutes les citoyennes et tous les citoyens de notre magnifique province.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués ainsi que mes meilleurs voeux.

Le lieutenant-gouverneur,

Henry N. R. Jackman

Mme Catherine Frazee
Commissaire en chef
Commission ontarienne des droits le la personne
400, avenue University, 12e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Ontario

The Premier of Ontario | Le Premier ministre de l'Ontario

Legislative Building
Queen's Park
Toronto, Ontario
M7A 1A1

Hôtel du gouvernement
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1A1

C'est avec plaisir que je transmets mes sincères félicitations à la Commission ontarienne des droits de la personne à l'occasion de votre 30ième anniversaire.

Depuis le 15 juin 1962, au moment où les diverses lois contre la discrimination qui existaient déjà furent codifiées dans le cadre de la Commission ontarienne des droits de la personne, votre organisme travaille ferme pour assurer la reconnaissance de la valeur et de la dignité de nos citoyens. Cette tâche n'a pas toujours été facile mais, à son honneur, la Commission est toujours restée fidèle à son mandat.

Cet engagement est encore plus pressant aujourd'hui alors que la province s'apprête à relever les nombreux défis qui surviendront dans l'avenir. Les nombreuses incertitudes quant à l'économie, les tendances démographiques en constante évolution et des modifications aux lois sur le travail, font toutes en sorte que la Commission aura beaucoup plus de défis complexes à relever alors qu'elle assure à toute la population des droits d'égalité et des chances égales.

Je désire remercier les personnes qui ont travaillé et qui travaillent toujours au sein de la Commission, et tous ceux et celles qui ont siégé à la Commission à titre de commissaire, pour les efforts qu'ils ont déployés en vue de garder l'Ontario à la pointe des droits de la personne en Amérique du Nord. Comme vous le reconnaissez sans doute, l'idéal est que vous n'ayez plus à exister. Ce ne sera, cependant, qu'un bien petit sacrifice à consentir pour avoir une province où l'on peut vivre dans un climat de compréhension et de respect mutuel.

Bob Rae

Ontario

Minister
Ministre

Ministry of Citizenship
Ministère des Affaires civiques

5th Floor
77 Bloor Street West
Toronto, Ontario
M7A 2R9
(416) 965-6202

5e étage
77 ouest, rue Bloor
Toronto, Ontario
M7A 2R9
(416) 965-6202

Chers amis,

En ma qualité de ministre des Affaires civiques de l'Ontario, j'ai le très grand plaisir de féliciter la Commission ontarienne des droits de la personne à l'occasion de son 30e anniversaire.

Lorsque la Commission a été créée en 1962 pour administrer le Code des droits de la personne de l'Ontario, elle faisait figure de pionnier dans ce domaine. C'était en effet la première commission des droits de la personne au Canada.

La Commission s'est beaucoup développée au fil des années et ses responsabilités deviennent toujours plus complexes. Elle continue cependant à faire des enquêtes en vue de résoudre les allégations de discrimination et à promouvoir l'harmonie dans la province de l'Ontario. Servir une population qui compte dix millions d'habitants n'est pas des plus aisés.

Je salue donc la Commission ontarienne des droits de la personne pour 30 années de service auprès des habitants de l'Ontario, et lui offre mes meilleurs voeux pour l'avenir.

Elaine Ziemba
Ministre des Affaires civiques
Déléguée aux droits de la personne,
aux Affaires des personnes handicapées,
aux Affaires des personnes âgées et
aux Relations interraciales

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

(416) 314-4500

Le 31 août 1992

L'honourable Elaine Ziemba
Ministre des Affaires civiques et ministre déléguée
aux Droits de la personne, aux Personnes handicapées,
aux Personnes âgées et aux Relations interraciales
77, rue Bloor Ouest
5e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Madame la ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du **Code des droits de la personne (1981)**, je suis heureuse de vous remettre le Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice financier 1991-1992, qui doit être déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Le présent document rend compte des activités de la Commission jusqu'au 31 mars 1992.

Recevez, Madame la ministre, l'assurance de ma plus haute considération.

La commissaire en chef,

Catherine Frazee

Catherine Frazee

# Messages

100-04885/

## Message de la commissaire en chef

Je ne peux m'empêcher de ressentir de la fierté en songeant à ce que la Commission a accompli l'an passé, et à plus forte raison ces trente dernières années. Sustenté par l'immuable foi de ceux et de celles qui poursuivaient leur vision de l'égalité universelle, cet organisme, né en dépit des adversités, est arrivé à maturité grâce aux efforts d'une équipe entièrement dévouée à la cause commune.

Depuis déjà trois décennies, la Commission ontarienne des droits de la personne se distingue par sa fervente défense de la dignité humaine, du pluralisme social et de la justice. Notre tâche n'a jamais été aisée, mais la Commission a non seulement survécu à toutes les tempêtes, elle s'en est trouvée grandie et renforcée, avec plus d'empathie encore pour les personnes qu'elle sert.

Diriger ce formidable organisme trois années durant a été pour moi un insigne privilège. Je suivrai avec le plus grand intérêt les travaux de mes collègues à la Commission, qui, jour après jour, continueront, j'en suis certaine, à accomplir des tours de force, car l'avènement de l'égalité universelle exigera toujours autant de courage, de prévoyance et de persévérance.

**— Catherine Frazee**

## Un mot de la directrice générale

Par la diversité des personnes qu'elle emploie, la Commission est sans doute un microcosme de la société. Nous avons toutefois l'avantage d'avoir un nombre extraordinaire de collaborateurs et de collaboratrices qui se consacrent coeur et âme à l'avènement de la justice dans notre société. Nous tenons surtout à ce que les personnes qui travaillent pour la Commission, en quelque capacité que ce soit, comprennent bien les tâches qui leur sont confiées et disposent des moyens pour les accomplir; nous tenons aussi à ce que la qualité de leur travail soit reconnue et les responsabilités des uns et des autres parfaitement définies et assumées.

**— Lesley Lewis**

# Les commissaires

## Catherine Frazee, commissaire en chef

Catherine Frazee a été nommée commissaire en chef en septembre 1989, après avoir servi comme commissaire pendant quatre ans. Auparavant, elle travaillait comme coordonnatrice pour Amnesty International, où elle s'occupait de la planification d'activités dans le cadre de campagnes de défense des droits de la personne, de la consultation sur les stratégies en matière de politique et de communications, et enfin de la formation des bénévoles qui se mobilisent en faveur des droits de la personne dans le monde entier.

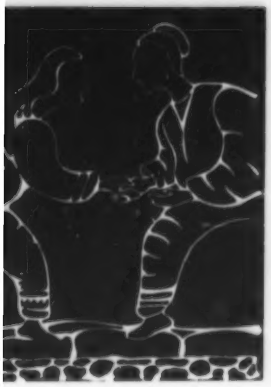
Ses brillantes études postsecondaires à l'Université Carleton, à Ottawa, ainsi qu'à l'école de droit de l'Université Dalhousie, en Nouvelle-Écosse, ont valu à M^me^ Frazee une série de bourses et de distinctions. Elle a donné de nombreuses conférences et publié quantité d'écrits sur le thème des droits de la personne au Canada et à l'étranger.

## Fran Endicott, commissaire en chef adjointe

M^me^ Endicott, conseillère indépendante, a pour spécialité l'explication et l'analyse de tout ce qui touche au harcèlement sexuel, à la discrimination systémique et à la lutte contre le racisme. Conseillère scolaire au conseil de l'éducation de Toronto de 1980 à 1988, elle a siégé à son comité sur la condition féminine, à son comité permanent sur le personnel et l'organisation, ainsi qu'à ses comités des relations interraciales et d'action positive, assurant la présidence de ces deux derniers. Diplômée en histoire de la University of the West Indies, M^me^ Endicott est l'auteure de plusieurs rapports et autres publications.

## R. Lou Ronson, commissaire en chef adjoint

M. Ronson a été commissaire de la Anti-Defamation League aux États-Unis, où il continue d'occuper l'un des postes de vice-présidents du B'nai Brith International, dont le siège se trouve à Washington, D.C. Ancien président du B'nai Brith du Canada et de sa Ligue des droits de la personne, il est aujourd'hui vice-président honoraire du centre communautaire juif de Toronto, le Jewish Community Centre. M. Ronson siège aussi bien au conseil de direction régional du Congrès juif canadien pour l'Ontario qu'au conseil d'administration de l'hôpital Mount Sinai. Il a fondé le R. Lou Ronson Research Institute on Anti-Semitism, que gère la Ligue des droits de la personne du B'nai Brith Canada. Il a été nommé à la Commission en 1985 où il a assumé les fonctions de



vice-président jusqu'à la fin de son mandat, en septembre 1991.

### Reva E. Devins

Avocate reçue au barreau en Ontario en 1985, M^me^ Devins a obtenu un baccalauréat, puis une maîtrise en droit à Osgoode Hall et Harvard, respectivement. Avant sa nomination à la Commission en 1987, M^me^ Devins travaillait en pratique privée, notamment à la Commission des droits de la personne du Canada et comme clerc d'avocat à la Cour suprême du Canada.

Ces cinq dernières années, M^me^ Devins a participé aux travaux de divers comités et groupes d'experts constitués par la Commission ontarienne des droits de la personne. Tout récemment, la Commission lui a demandé d'assurer la liaison avec le groupe d'étude sur le *Code* des droits de la personne de l'Ontario ayant reçu comme mandat du gouvernement de faire des recommandations sur la réforme du Code.

### Pam K. Gill

Membre de la Commission depuis mai 1989, M^me^ Gill possède une vaste expérience du travail social acquise au sein de Nouveaux Horizons, un programme de subventions fédéral, et en tant que directrice générale de la Richmond Multicultural Concerns Society. Elle a aussi encadré une équipe de conseillers et de conseillères à la South Asian Social Organization. M^me^ Gill, qui maîtrise quatre langues, détient des diplômes en travail social et en sciences obtenus à l'Université de Colombie-Britannique. Son mandat à la Commission a pris fin en février 1992.

### Elizabeth Kishkon

Résidente de Windsor, M^me^ Kishkon a été nommée à la Commission en mars 1986. Sa carrière a démarré en 1971 au réseau anglais de Radio-Canada, comme intervieweuse et commentatrice politique. M^me^ Kishkon, par le passé administratrice de divers organismes de services sociaux, a été la première mairesse de Windsor. Elle continue de jouer un rôle actif dans les affaires municipales et collabore à différents projets communautaires. Après expiration de son mandat à la Commission en février 1992, M^me^ Kishkon a repris des activités de radiotéléaste indépendante.

### Louis Lenkinski

Longtemps membre et représentant commercial de l'Union internationale des rembourreurs, M. Lenkinski a assumé les fonctions de directeur des projets et de secrétaire administratif du conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto. En 1975, il fut nommé adjoint de direction de la Fédération du travail de l'Ontario puis membre à temps partiel de la Commission des relations de travail de l'Ontario en 1984. Commissaire depuis juillet 1987, M. Lenkinski est membre du Congrès juif canadien.

### Carmen Paquette

Les compétences de M^me^ Paquette recouvrent des domaines variés, y compris la condition féminine, les droits des minorités, les questions socio-économiques, la mise en valeur des ressources humaines et le développement communautaire. Elle est membre d'une coopérative de travailleurs et de travailleuses qui se consacre à la mise en place d'organisations diverses, avec ce que cela implique de travail de recherche et de formation.

Plusieurs années durant conseillère de différents groupements de femmes francophones et anglophones, M^me^ Paquette participe aux efforts de différentes associations de personnes lesbiennes et gaies pour éliminer l'homophobie en éduquant le public, en organisant des activités communautaires et en faisant pression sur le gouvernement, aussi bien au niveau local, que provincial et fédéral.

### Gaetane Pharand

M^me^ Pharand, qui a fait des études en gestion des affaires, a été coordonnatrice des projets spéciaux à l'Association des professeurs des collèges à l'Université Laurentienne et agente des communications à Radio-Canada. Ancienne vice-présidente du conseil paroissial de St. Eugène, M^me^ Pharand se voue aux services communautaires depuis 1988.

### David Philpott

M. Philpott avait acquis une vaste expérience du secteur privé avant d'être nommé à la Commission en mars 1989. Après des études à l'école d'architecture de l'Université de Toronto, il a travaillé comme entrepreneur en bâtiment, dans la promotion de propriétés immobilières commerciales, dans les finances et les placements, et enfin dans l'expertise-conseil. Auteur d'un livre à succès, *Dangerous Waters*, M. Philpott gère aujourd'hui sa propre entreprise et siège au conseil d'administration de divers organismes, dont la Compagnie d'opéra canadienne. Son mandat à la Commission a pris fin en février 1992.

### Jodey Porter

M^me^ Porter a été huit années durant directrice générale de l'Association canadienne du diabète et membre du Ontario Council on Diabetes. Nommée en avril 1989, M^me^ Porter a démissionné de son poste de commissaire en avril 1992. Elle est présentement sous-ministre adjointe au groupe Stratégies de la santé du ministère de la Santé. Elle est originaire de London, en Ontario.

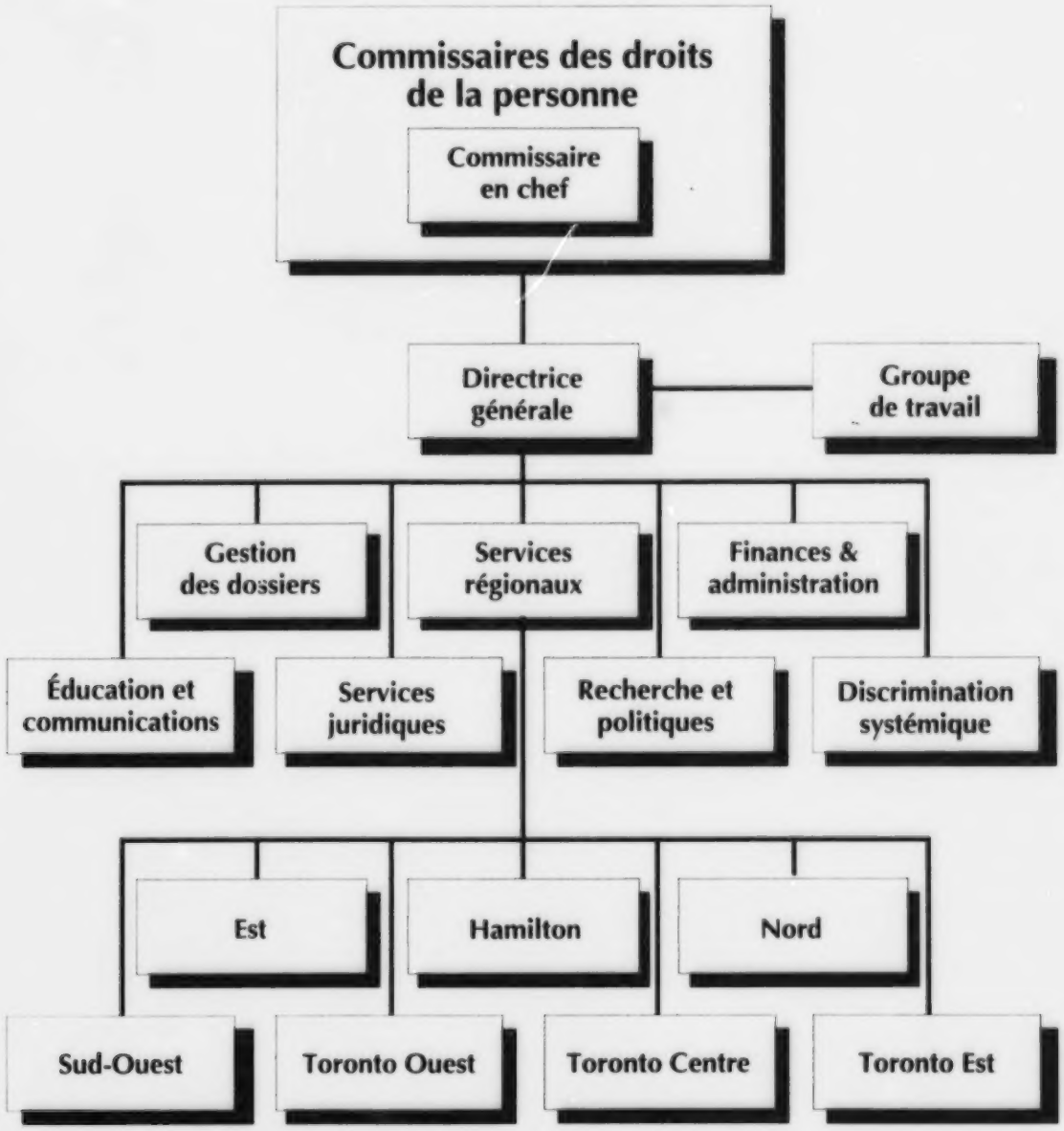
### St. Clair Wharton

Vice-président de la section locale 2858 des Métallurgistes unis d'Amérique de 1983 à 1985, M. Wharton occupe aujourd'hui la présidence de ce syndicat, au sein duquel il a siégé à différents comités des droits de la personne. Il a fondé un comité d'action anti-raciste dans son quartier de Parkdale, à Toronto.

### Jerry M. Woods

M. Woods, qui oeuvre dans le milieu syndical depuis 1962, est à l'heure actuelle le représentant national du Syndicat canadien des travailleurs du papier. Président sortant de l'association des métis et des indiens non inscrits de Fort Francis, M. Woods a été membre de plusieurs groupes d'experts lors de conférences sur les droits de la personne. Nommé à la Commission en juin 1991, il a démissionné en mars 1992.

# Organigramme



# L'année passée à la Commission

**La planification et l'exécution** des activités de la Commission sont assurées, individuellement et en groupe, par ses sept unités administratives. Dans le cas d'une activité de formation, par exemple, le personnel chargé de la gestion des ressources humaines à l'Unité des finances et de l'administration procède à la sélection des participants et participantes, les membres de l'Unité de l'éducation et des communications organisent les ateliers et rédigent les matériels qui y seront utilisés, et certaines personnes travaillant pour d'autres unités, les services juridiques par exemple, se chargent des exposés et de l'animation.

## La gestion des dossiers

Au cours de cet exercice, la Commission a reçu 92 000 demandes de renseignements du public et renvoyé 25 000 personnes vers d'autres organismes. Elle a ouvert 2 535 dossiers et en a fermé 3 112. Chaque agent ou agente a en moyenne résolu 42 cas, chiffre qui en 1990 se situait à 29.

La mise en oeuvre du Plan de gestion des dossiers, lancé un an plus tôt en vue de réduire aussi bien la charge de travail de la Commission que le temps requis pour régler les plaintes, s'est poursuivie. En voici les aspects essentiels :

- par souci d'efficacité, un agent ou une agente ne traite pas plus de 10 dossiers à la fois;
- les dossiers urgents sont traités en priorité, les autres suivant la date de dépôt des plaintes;
- l'utilisation d'un manuel des procédures assure le traitement uniforme des plaintes;
- les chefs des services régionaux sont habilités à examiner et régler certaines plaintes.

## Le règlement des plaintes pour discrimination systémique

La Commission lutte contre la discrimination de plusieurs façons. Elle intervient le plus souvent à la suite d'une plainte qui lui est adressée; mais l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique peut aussi, de sa propre initiative, introduire une plainte et procéder à une enquête sur les pratiques et les politiques internes d'une organisation quelconque.

*La plus grande informatisation des tâches a contribué à améliorer l'efficacité et la productivité au cours de 1991-92. On voit ici deux employés du Groupe de travail.*

L'an dernier, cette lutte contre la discrimination systémique a notamment donné lieu à des discussions avec le ministère du Procureur général et le ministère des Services gouvernementaux sur les mesures à prendre afin que les personnes handicapées puissent accéder plus facilement aux palais de justice. La Commission et les ministères sont convenu d'un plan d'action dans des lettres d'entente. Ce plan prévoit, entre autres :

- la création d'un numéro 800 central où le public pourra se renseigner sur les options à sa disposition en cas de difficulté d'accès à un palais de justice;
- des séances de sensibilisation aux problèmes rencontrés par les personnes handicapées pour la magistrature, les procureurs de la Couronne, les avocats de la défense, les aides juridiques, ainsi que le personnel du ministère du Procureur général et des organismes chargés de l'application de la loi;
- la construction de nouveaux palais de justice en tenant compte des critères d'accès facile et la rénovation des édifices existants.

***

**Cette année a vu** la signature de règlements de grande envergure avec deux agences de placement de Toronto, T.E.S. Contract Services et Ian Martin Limited. En 1990, la Commission avait lancé une enquête en matière de discrimination systémique sur les deux agences, suite à des allégations que celles-ci faisaient de la discrimination à l'égard de certains groupes protégés par le ***Code*** lors du choix des personnes affectées à différents emplois.

Ces règlements, approuvés par la Commission l'an passé, obligent les agences à adopter de vastes programmes d'équité d'emploi et leur suggèrent plusieurs façons de répondre aux demandes discriminatoires émanant des employeurs.

Enfin, la Commission a déposé une plainte contre l'Université Trent, afin que celle-ci aménage des moyens d'accès à ses édifices pour les étudiantes et étudiants handicapés.

## La formation des commissaires et du personnel

Les commissaires et le personnel de la Commission ont bénéficié de possibilités de formation variées, portant notamment sur :

- différents sujets liés au *Code*,
- les compétences administratives,
- le service à la clientèle,
- l'utilisation des ordinateurs,
- les relations du travail,
- la gestion financière,
- le sida et les maladies liées au sida,
- l'orientation et la familiarisation avec les activités de la Commission,
- les compétences particulières requises pour mener des enquêtes,
- et enfin, les plans de carrière (pour certains groupes désignés).

*La demande de publications de la Commission a continué d'augmenter. Au cours de 1991-92, la Commission a distribué près de 85 000 documents dans tout l'Ontario. On voit ici le préposé aux publications Imtiaz Ahmad.*

## Les mémoires publiés

La Commission a adressé des mémoires :

- au Comité spécial sur le rôle de l'Ontario au sein de la Confédération, prônant l'inclusion de droits sociaux et économiques dans la Charte des droits et libertés;
- à la Commission de réforme du droit de l'Ontario, sur le fait que le dépistage obligatoire du VIH/sida serait une atteinte aux droits de la personne;
- à l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, l'enjoignant de renforcer le rôle de l'organisation à l'avenir;
- au gouvernement, à l'occasion d'audiences relatives à l'élaboration de la loi en matière d'équité d'emploi;
- à la Commission royale sur le transport des voyageurs au Canada.

La Commission a également poursuivi la préparation d'un mémoire au Groupe d'étude sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, mis sur pied par le gouvernement provincial en vue d'obtenir des conseils sur les mesures à prendre pour mieux protéger les droits de la personne en Ontario.

## Les publications

- *Les droits de la personne en Ontario*, une brochure destinée au grand public.
- *Politique relative aux bourses d'études restrictives*, un document destiné aux spécialistes.

## L'administration interne

Parmi les principales initiatives prises dans ce domaine, on peut citer :

- la mise au point d'un système de gestion du rendement, adapté aux effectifs très hétérogènes de la Commission;
- la révision des directives concernant la santé et la sécurité, l'adoption de règles relatives à la sécurité et à la protection du personnel, la mise en place de systèmes de sécurité et la formation du personnel;
- la publication d'un manuel de politiques et de procédures en matière de gestion des ressources humaines;
- la conclusion d'une entente avec le syndicat sur l'application de l'horaire variable;
- la mise en place de programmes de travail en alternance.

## L'éducation et la consultation du public et l'action communautaire

La Commission a marqué la Journée internationale des droits de la personne de diverses façons :

- les commissaires ont pris la parole devant les cours de la citoyenneté à travers la province;
- la commissaire en chef a remis une affiche encadrée à M. Gerry Wiener, ainsi qu'à M^me^ Elaine Ziemba, lors d'un dîner organisé par la Ligue des droits de la personne, pour les remercier de leur soutien;
- la Commission a envoyé une lettre aux politiciens et politiciennes de tous niveaux, les invitant à commémorer la Journée internationale des droits de la personne.

La Commission a aussi organisé plusieurs réunions avec des représentants de la collectivité, afin de les informer des modifications intervenues dans son système de gestion des données.

Enfin, elle a envoyé des porte-paroles à divers colloques et ateliers traitant, entre autres, des droits de la personne au travail, du harcèlement sexuel ou de la violence dirigée contre les femmes, et rassemblant des auditoires aussi divers que l'Association du barreau canadien, des responsables et conseillers du collège Algonquin à Ottawa et du collège Loyalist, des élèves d'écoles secondaires et des représentants de l'hôpital psychiatrique de Hamilton.

La Commission a également :

- donné son appui à la Journée de fierté des lesbiennes et des personnes gaies et maintenu le dialogue avec la Coalition pour les droits des lesbiennes et des personnes gaies en Ontario;
- discuté avec le Conseil autochtone ontarien sur la justice des changements à apporter aux services de la Commission, afin de mieux répondre aux besoins des membres des Premières Nations;
- participé aux travaux d'un comité interministériel chargé d'étudier la prise en compte des besoins des Sikhs pratiquants dans les politiques et programmes du gouvernement;
- organisé des réunions de prise de contact entre des commissaires et des représentants de la communauté de Sioux Lookout. ■

# Les unités

## Le bureau du commissaire en chef
**Commissaire en chef : Catherine Frazee**

Les six membres de ce bureau assistent la commissaire en chef, la commissaire en chef adjointe et les commissaires dans tous les domaines, y compris l'administration, les obligations officielles, les communications intergouvernementales, la recherche et l'élaboration des politiques. Ils assurent aussi la liaison entre la commissaire en chef, les commmissaires et le reste du personnel en ce qui a trait aux questions clef touchant la Commission.

## Le bureau du directeur général
**Directrice générale : Lesley Lewis**

Ce bureau, chargé de la direction et de l'orientation générales de l'action de la Commission, assure la gestion de ses activités au jour le jour et contrôle la réalisation de ses objectifs. Il est responsable de la création et de l'exécution de la politique en matière d'équité d'emploi et des plans afférents, ainsi que des stratégies visant à améliorer le fonctionnement de la Commission.

## La gestion des dossiers
**Directrice : Anita Dahlin**

L'Unité de gestion des dossiers suit de près le traitement des dossiers et tient à jour tous les renseignements s'y rapportant. Elle fournit des directives générales en matière de gestion des dossiers et supervise la mise en application du Plan de gestion des dossiers.

## L'éducation et les communications
**Directeur : Alan Shefman**

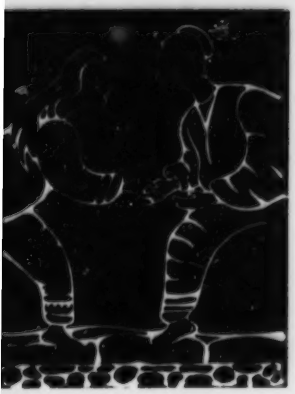
L'Unité de l'éducation et des communications coordonne les séances de formation relatives au *Code* et l'image de marque de la Commission à travers les médias et autres moyens de communication. Elle assure la production et la diffusion des publications de la Commission, coordonne certains projets spéciaux et organise des activités visant à informer le public de la portée du *Code* et du rôle de la Commission.

## Les finances et l'administration
**Directeur : Albert Ganesh**

L'Unité des finances et de l'administration élabore les politiques financières et administratives de la Commission. Chargée de fournir des ressources humaines, financières et administratives aux autres unités, elle est aussi responsable de tout ce qui a trait à la technologie de l'information.

## Les services juridiques
**Directeur : Mark Frawley**

L'Unité des services juridiques offre à la Commission des services et des conseils juridiques portant sur tous les aspects de ses activités. Elle formule des opinions juridiques au sujet des plaintes, des règlements et autres questions liées aux instances de révision judiciaire et d'appel. Elle répond aux demandes de renseignements émanant des



membres de la profession juridique ou du public et représente la commission devant les commissions d'enquête et les tribunaux.

## La recherche et l'élaboration des politiques

**Directeur intérimaire : Calvin Bernard**

L'Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques publie des politiques et des lignes directrices concernant l'interprétation des dispositions du ***Code*** et leur application aux domaines qu'il recouvre. Les membres du public et le personnel de la Commission se servent de ces documents pour formuler et régler des plaintes. Cette unité effectue aussi des recherches pour les projets spéciaux de la Commission.

## Les services régionaux

**Directeur : Marty Schreiter**

L'Unité des services régionaux gère les 15 bureaux régionaux de la Commission, qui reçoivent les plaintes. En plus d'enquêter sur les plaintes reçues, le personnel de ces bureaux donne des conseils à la collectivité et organise des séances de formation et d'éducation du public à l'échelle locale.

## Les enquêtes sur la discrimination systémique

**Directeur intérimaire : Neil Edwards**

L'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique procède de sa propre initiative à des enquêtes sur l'atteinte généralisée aux droits d'une partie de la population qui résulte parfois des pratiques et de l'organisation internes de certains organismes. Elle aide les bureaux régionaux à analyser les éléments de discrimination systémique que présentent les plaintes, le cas échéant, et répond en premier lieu aux employeurs du secteur public ou privé qui demandent à la Commission d'évaluer et d'approuver leurs programmes d'équité d'emploi. ■

*Au cours de 1991-92, le nombre de commissions d'enquête a plus que doublé. On voit ici une employée de la Commission, Lillian Davis, en train de transcrire une dictée.*

# La gestion des dossiers

**Dès l'été 1990**, les cris d'alarme se multipliaient face à la quantité de dossiers traités par la Commission, qui, ayant franchi le cap des 2 600, continuait à gonfler rapidement. Cette accumulation, causée en partie par des problèmes internes, était aussi due au fait que les services de la Commission étaient de mieux en mieux connus. Certaines modifications au *Code* avaient étendu la protection de la loi à plus de personnes que jamais et entraîné une interprétation plus souple de ses dispositions.

Par ailleurs, il fallut bien admettre que les méthodes administratives de la Commission étaient surannées et ralentissaient la gestion des dossiers, alors même que les plaintes grimpaient en flèche.

Face au mécontentement de sa clientèle et des groupes d'intervention, la Commission s'est mise à réfléchir sérieusement à la manière d'accélérer le règlement des plaintes.

L'une des décisions majeures qui s'ensuivit fut l'adoption d'un Plan de gestion des dossiers, prévoyant une formation plus poussée des agents et agentes de la Commission, la limitation à 10 du nombre de dossiers traités simultanément par une même personne et de nouvelles normes de rendement. Un groupe de travail réunissant 10 personnes fut chargé de liquider les 400 dossiers les plus anciens et l'utilisation d'un nouveau manuel des procédures permit d'uniformiser le traitement des plaintes à travers la province, tout en mettant l'accent sur les règlements à l'amiable.

*Un Groupe de travail renforcé s'est attaqué petit à petit à la charge de travail en retard de la Commission.*

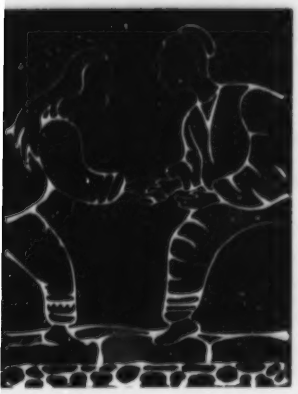
En l'espace de six mois, on assista à une diminution de 10 % des dossiers en cours de traitement. Pour la première fois en quinze ans, le nombre de dossiers fermés dépassa le nombre de dossiers ouverts.

## L'application du Plan de gestion des dossiers

En 1991, un an après sa création, le Plan de gestion des dossiers était devenu un facteur décisif dans le travail de la Commission.

Il part en effet du principe qu'une formation et des services de soutien adéquats, associés à la définition précise des responsabilités individuelles, devraient aboutir à l'efficacité optimale du personnel, et donc à une nette réduction des dossiers en suspens.

Ce programme s'est révélé bien ambitieux, car plus la Commission est efficace, plus le public lui demande de l'aider à lutter contre la discrimination, et plus la charge de travail du personnel augmente. La publicité faite autour de la création du groupe de travail s'est presque immédiatement traduite



par une hausse des plaintes présentées à la Commission. *(Voir les statistiques en annexe.)*

La Commission est aussi astreinte par le *Code* au respect de certaines procédures dont la durée n'est pas comprimable.

L'instruction des plaintes incombe à l'Unité des services régionaux. Toutefois, d'autres unités se sont efforcées de contribuer à la réduction des dossiers en suspens. L'Unité des services juridiques, par exemple, a réparti ses avocats et avocates suivant les régions, afin que les agents et agentes puissent les consulter au jour le jour, sans grand délai. Le personnel juridique a par ailleurs fait des exposés lors de séminaires de formation du personnel.

L'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique a avisé les agents et agentes des éléments de discrimination systémique présents, le cas échéant, dans les dossiers qui leur étaient confiés. L'Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques a joué un rôle clef dans la mise au point de la méthode de préparation des dossiers transmis au groupe de travail. L'Unité des communications et de l'éducation a organisé des séances de formation pour le personnel et les commissaires.

La Commission a complété la formation du personnel grâce à des colloques sur des thèmes tels que les principes d'égalité, l'agencement du *Code* et l'importance des décisions ayant créé des précédents. Les commissaires ont par ailleurs participé à une série d'ateliers sur le droit administratif et sur les responsabilités particulières qui leur incombent du fait de leur compétence légale de décision.

Durant les neuf premiers mois de l'exercice 1991-1992, la Commission a fermé 2 151 dossiers, une hausse de 86 % par rapport à la même période de l'exercice précédent. La moyenne des dossiers fermés par agent ou agente est passée de 29 à 42.

La hausse des plaintes au cours de cet exercice a amené la Commission à demander à la ministre des Affaires civiques de constituer deux fois plus de commissions d'enquête que par le passé.

En application du Plan de gestion des dossiers, un coordonnateur ou une coordonnatrice répartit les dossiers dans l'ordre d'arrivée des plaintes, en respectant la limite de 10 dossiers par agent ou agente.

À la fin du dernier exercice, seulement 217 plaintes, à huit exceptions près vieilles de moins de neuf mois, étaient en attente de traitement. Ces plaintes ont été suivies de près, afin que leur traitement ne soit pas indûment ou inutilement retardé.

Les tentatives de règlement précoce ont permis de fermer le plus grand nombre de dossiers (48 %), autrement dit d'aboutir à un règlement à l'amiable au plus tard six semaines après que la partie plaignante se soit mise en rapport avec la Commission. Le reste des plaintes ont été réglées, retirées ou soumises à une commission d'enquête, ou, dans certains cas, la Commission a décidé de ne pas y donner suite. En tout, la Commission a fermé 3 112 dossiers. ■

## Le groupe de travail prend de l'ampleur

Malgré le succès du Plan de gestion des dossiers, des pressions tant internes qu'externes continuaient à se faire sentir sur la Commission, réclamant une liquidation encore plus rapide des dossiers en suspens.

En septembre 1991, le gouvernement provincial annonçait l'octroi exceptionnel de 6 millions de dollars à la Commission en vue de l'aider à éliminer son arriéré de travail. Grâce à ces crédits, la Commission a fait passer le groupe de travail de 10 à 52 personnes, à qui elle a confié la mission de régler en un an toutes les plaintes vieilles de plus de six mois et ne faisant pas l'objet d'une enquête en cours, soit 1 000 des plus difficiles dossiers en suspens.

Débarrassés de ces dossiers dont l'ancienneté ne faisait qu'aggraver la complexité, les agents et agentes des droits de la personne purent désormais concentrer leurs efforts sur les plaintes plus récentes et les dossiers ouverts au cours des six derniers mois.

Dans les deux mois qui suivirent l'annonce de la subvention, la Commission s'attaqua à l'énorme tâche de mettre en place le nouveau groupe de travail, afin qu'il puisse s'acquitter de son mandat en un an comme prévu.

Ce ne fut pas une mince affaire. La Commission a :

- lancé un appel à travers toute la fonction publique, afin de recruter des personnes expérimentées en matière d'enquêtes;
- procédé à l'embauche de la quasi-totalité des 52 membres du nouveau groupe de travail;
- organisé des séances de formation approfondies pour les nouvelles recrues;
- trouvé de nouveaux bureaux;
- commencé l'analyse et le règlement des dossiers à fermer au plus tard en novembre 1992.

Le groupe de travail fut exhorté de toutes parts à accomplir sa mission : les attentes du gouvernement étaient à la mesure des crédits débloqués, alors que le public vit dans le renforcement du groupe de travail la garantie d'un règlement accéléré des plaintes dans les délais impartis.

Au dehors, l'impression générale était que subitement, tout était possible.

Au dedans, toutefois, il restait à accomplir l'exercice délicat de former une équipe efficace avec tant de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Bien que les principaux membres du groupe de travail appartenaient déjà à la Commission, d'autres venaient de milieux aussi divers que la Commission des accidents du travail, le ministère du Solliciteur général et le Bureau de l'ombudsman.

***

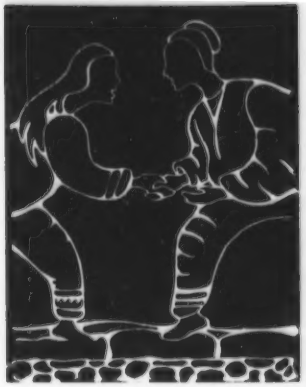
*Le Groupe de travail a présenté des façons novatrices d'aborder la gestion des dossiers. On voit à droite Lila Singh.*

**Jusqu'ici, tout porte** à croire que le groupe se montrera à la hauteur de la tâche. À la fin mars 1992, il avait fermé 146 dossiers, conformément à son objectif pour les quatre premiers mois.

Les activités du Groupe de travail ont eu une influence positive sur la Commission à plus d'un titre, notamment en permettant la mise à l'essai de nouvelles méthodes de traitement des dossiers. Dorénavant, les agents et agentes mènent les entrevues à plusieurs, lorsqu'elles ont lieu en dehors de la ville ou que les témoins sont nombreux. La plupart des tâches qui ralentissaient le traitement des dossiers sont aujourd'hui informatisées. La Commission a mis sur pied un comité de rendement organisationnel qui seconde les efforts du personnel et l'informe de l'avancement des travaux.

Les dossiers confiés au nouveau groupe de travail ont subi un triage préalable par un comité de personnes appartenant aux différentes unités de la Commission, afin de faire ressortir les questions ayant des incidences particulières sur le plan juridique ou politique, ou encore en matière de discrimination systémique. Ce triage a non seulement permis d'activer l'étude des dossiers, mais a dégagé de précieux renseignements pour les personnes chargées de l'enquête. ■

# Avant-propos au sujet des faits relatés



**Les plaintes citées** dans cette section ont soit été renvoyées à une commission d'enquête, soit rendues publiques après leur règlement à cause de leur valeur d'exemple.

Les commissions d'enquête sont constituées par la ministre des Affaires civiques à la demande de la Commission, lorsque celle-ci ne peut amener les parties à accepter un règlement, mais qu'elle estime, d'après les preuves dont elle dispose, qu'il y a bien eu discrimination.

Les délibérations des commissions d'enquête sont publiques (contrairement aux instances criminelles, par exemple), car elles sont régies par le droit administratif.

Les commissions d'enquête rendent des décisions juridiques qui ont force obligatoire pour les parties. Un précédent établi par une commission peut être utilisé à l'appui de la preuve présentée lors d'une audience ultérieure.

Les décisions des commissions d'enquête peuvent être portées en appel de la Cour de justice de l'Ontario jusqu'à la Cour suprême du Canada. ■

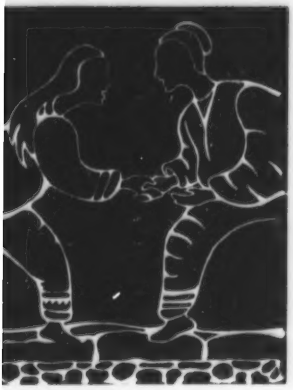
## Termes employés par la CDPO

**Une *plainte* est une allégation d'infraction** au Code des droits de la personne de l'Ontario. La description détaillée de la plainte est présentée à la Commission sur un formulaire de plainte prévu à cet effet, dont la réception par la Commission enclenche le processus d'examen.

Une *initiative de règlement précoce, ou IRP*, est soit une entente survenue entre les parties en cause avec l'aide de la Commission, soit une plainte retirée par le plaignant avant l'envoi du formulaire de plainte ou avant que la Commission ne procède à son examen.

La plainte et l'initiative de règlement précoce sont toutes deux appelées des *dossiers*.

Un *règlement* est une entente survenue entre les parties en cause en vertu de laquelle le différend est résolu, selon des conditions déterminées. Le règlement d'une plainte est confidentiel. ■



# Liste des plaintes

*Décisions de commissions d'enquête ou de cours d'appel et exemples de règlements*

**Compte tenu de la Loi** sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, la Commission ne divulgue pas les règlements, sauf, sous réserve de l'accord des parties plaignantes, s'ils ont une valeur d'exemple particulière.

## L'âge

*Albert Large c. la Corporation de la Ville de Stratford et al.*
*Dominion Management et al. c. Mary Velenosi, la Commission ontarienne des droits de la personne et H.A. Hubbard*

## La croyance

*Section 267 du Syndicat international des employés professionnels et de bureau c. Domtar Inc. et la Commission ontarienne des droits de la personne*

## L'état familial

*Dudnik c. York Condominium Corp. No. 216 (nº 2)*
*Peterson c. Anderson et al.*

## Un handicap (une déficience)

*Gary Thornton c. Clarendon Foundation et al. [règlement]*
*Rapson c. Stemms Restaurant Ltd.*
*Jerome c. De Marco*
*Douglas Bonner c. Sa Majesté du chef de l'Ontario et la Division de l'assurance-santé du ministère de la Santé*
*Gillies c. Avis Rent-A-Car [règlement]*
*Charlene Marie Jackson c. Le conseil de l'éducation du comté de Leeds et Grenville et Ray Little [règlement]*

## L'état matrimonial

*Kelly Parks c. Christian Horizons et al.*
*Sandra Garrod c. Rhema Christian School et al.*

## La race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine ou l'origine ethnique*

*Johnson c. la Corporation de la Ville de Hamilton*
*Gaba c. Lincoln County Humane Society*
*Ruth Kidane c. Immigrant Womens' Health Centre [règlement]*
*Bureau national d'examen dentaire du Canada c. la Commission ontarienne des droits de la personne, Dr Jennifer Footman et al.*

## Le sexe

*James Babcock c. Para-Med Health Services Inc. [règlement]*
*Irwin c. Oshawa Public Utilities Commission et al. [règlement]*
*Emrick Plastics Division de Windsor Mold Inc. et Kenneth Brownell c. Commission ontarienne des droits de la personne et Mira Heincke*
*Guthro c. Westinghouse Canada Inc.*
*Sherry Middleton c. 491465 Ontario Ltd. (faisant affaire sous le nom de Cannonball Restaurant)*

## Le harcèlement sexuel

*Adair c. K.B. Home Insulation [règlement]*
*Laura Waroway c. Joan and Brian's Upholstering & Interior Decorating Ltd. et Brian Pigott* ■

---

* *Les cas relevant de ces motifs sont groupés ensemble en raison du fait que la plupart des plaintes à cet égard citent certains de ces motifs ou tous. Parmi les autres motifs visés par le code, mentionnons l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le casier judiciaire et le fait de bénéficier de l'assistance publique.*

# Domaines et motifs de discrimination reconnus par le *Code*

## Motifs de discrimination reconnus par le Code des droits de la personne

**Le *Code* interdit** toute discrimination fondée sur :

- la race
- l'ascendance
- le lieu d'origine
- la couleur
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la croyance
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- un handicap
- l'âge
- l'état matrimonial
- l'état familial
- l'état d'assisté social
- l'existence d'un casier judiciaire ■

## Domaines de discrimination reconnus par le Code des droits de la personne

**En Ontario,** le *Code des droits de la personne* interdit la discrimination dans les domaines suivants :

- les services, les biens et les installations
- l'occupation d'un logement
- les contrats
- l'emploi
- l'appartenance à une association professionnelle ou à un syndicat ■

# Motifs

## L'âge

**Le *Code* prévoit** l'égalité des droits, sans discrimination fondée sur l'âge. (La seule limite à cette protection concerne le domaine de l'emploi, où elle ne s'applique qu'aux personnes de 18 ans ou plus et de moins de 65 ans.)

Le point en litige dans l'affaire *Albert Large c. la Ville de Stratford et al.* est la retraite obligatoire. Une commission d'enquête a refusé au conseil des commissaires de police de Stratford le droit de mettre M. Large à la retraite lors de son soixantième anniversaire, comme le prévoyait son entente avec l'Association des policiers.

M. Large, qui aurait préféré travailler jusqu'à l'âge de 65 ans, avait été forcé à prendre une retraite anticipée.

L'an dernier, la commission d'enquête a ordonné à l'intimée de verser à M. Large près de 300 000 $ pour perte de revenus et de droits en matière de pension et autres avantages. D'après la commission, l'employeur n'avait pas apporté la preuve que sa politique en matière de retraite obligatoire avait été, d'une part, établie de façon raisonnable et de bonne foi et, d'autre part, appliquée pour des raisons liées à la capacité du plaignant de s'acquitter convenablement des responsabilités de son emploi. (La décision de la commission d'enquête a été portée en appel devant la Cour de justice de l'Ontario.)

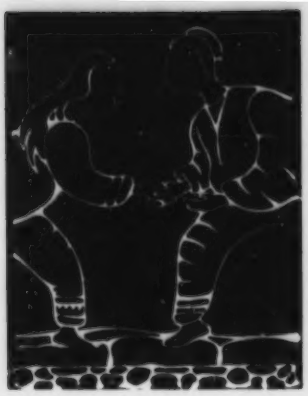
Une autre commission d'enquête a rejeté la plainte de Robert Broadley, qui soutenait que Stelco et le Syndicat uni des travailleurs et travailleuses de l'automobile avaient porté atteinte à ses droits en lui refusant des congés rémunérés identiques à ceux dont bénéficie le personnel d'un certain âge.

La commission a en effet décidé que les congés en question, offerts aux travailleurs et travailleuses âgés de 61 ans ou plus, constituaient un «programme spécial» autorisé par le *Code* [paragraphe 13(1)] et destiné dans ce cas à faciliter la transition entre la vie active et la retraite.

### Le cas d'une locataire trop «jeune» pour un propriétaire

La Commission a interjeté appel d'un jugement de la Cour de justice de l'Ontario, qui

*Le Code offre une protection aux travailleurs jusqu'à l'âge de 65 ans. (La photo est une gracieuseté du ministère du Travail de l'Ontario.)*



reconnaît à un propriétaire de Hamilton le droit d'accorder un traitement préférentiel à des locataires d'un certain âge.

Une commission d'enquête avait décidé que Dominion Management avait porté atteinte aux droits de Mary Velenosi en refusant de lui louer un appartement.

La Cour a reconnu que la commission d'enquête avait à juste titre conclu, au vu de la preuve, que l'âge avait été un facteur dans le rejet de la demande de location de M^me^ Velenosi. Elle a cependant jugé que le *Code* n'interdisait pas à un propriétaire de préférer des locataires d'un certain âge ou d'exploiter les demandes de location de manière à arriver au rejet de celles qui émanent de personnes n'étant pas présumées «d'âge mur». ■

# La croyance

**La diversité religieuse** de notre province est devenue plus manifeste que jamais à la suite d'une décision rendue l'an passé par la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne demandant au gouvernement de l'Ontario d'accorder des congés rémunérés aux membres de la fonction publique voulant célébrer des fêtes religieuses non chrétiennes.

Le gouvernement a réagi en consentant à accorder deux jours fériés aux personnes appartenant à une série de religions désignées. (Le gouvernement consultera des dirigeants de ces différentes religions, afin d'établir une liste de fêtes nécessitant une absence du travail.)

La position de la Commission de règlement des griefs était basée sur le *Code*, qui oblige les employeurs à tenir compte de la situation des employés aux religions diverses, à moins qu'ils ne puissent le faire sans subir eux-mêmes de préjudice injustifié.

## Une guerre d'influence

En 1991, une affaire qui a fait date s'est terminée sur la confirmation par la Cour de justice de l'Ontario d'une décision rendue par une commission d'enquête, selon laquelle la responsabilité de tenir compte de la situation particulière d'un employé incombe aussi bien aux syndicats qu'aux employeurs. Tous deux sont conjointement tenus d'indemniser l'employé en question pour perte de salaire pour n'avoir pas pris les mesures indiquées face aux besoins religieux de la plaignante.

La commission d'enquête avait ordonné à la section locale 267 du Syndicat international des employés professionnels et de bureau et à Domtar Inc. de verser 74 000 $ en dommages-intérêts à Irene Gohm, que Domtar avait licenciée parce qu'elle refusait de travailler le samedi, invoquant sa religion. M^me^ Gohm fait partie de l'Église adventiste du septième jour, pour laquelle le samedi est le jour de repos hebdomadaire.

Domtar fit valoir que malgré le consentement de M^me^ Gohm à travailler le dimanche au salaire ordinaire, ceci aurait constitué une infraction à la convention collective négociée avec le syndicat, qui prévoyait en ef-

*Le Code exige que les employeurs répondent aux besoins des travailleuses enceintes, à moins que cela ne cause un préjudice indu à l'organisation. (La photo est une gracieuseté du ministère du Travail de l'Ontario.)*

fet l'application d'un taux de rémunération majoré aux heures travaillées le dimanche.

Dans son jugement, la Cour de justice de l'Ontario a statué que le syndicat et l'employeur étant tous deux signataires de cette convention collective, il leur incombait à tous deux de faire en sorte que celle-ci ne contienne pas de clause discriminatoire. Faisant remarquer que la plaignante était la victime d'une «guerre d'influence» entre l'employeur et le syndicat, la Cour a décidé que les personnes physiques, les personnes morales et les syndicats devaient, sans distinction, se situer aux premiers rangs de la lutte contre la discrimination.

### La Cour confirme la décision relative au kirpan

Dans un autre jugement sans rapport avec le précédent, la Cour de justice de l'Ontario a rejeté l'appel d'une décision de la Commission interjeté par le conseil de l'éducation de la région de Peel. La Cour a en effet confirmé une décision prise par une commission d'enquête ordonnant au conseil de modifier ses politiques de manière à permettre le port du kirpan (un sabre cérémoniel) par les sikhs kalsa.

Le conseil de l'éducation de la région de Peel avait adopté une politique interdisant aux sikhs de porter le kirpan dans l'enceinte de l'école. La Cour a rappelé que les dispositions du *Code* interdisant toute discrimination fondée sur la croyance s'appliquaient également aux écoles.

La Cour s'est rangée à l'avis de la commission d'enquête qu'il appartenait au conseil de l'éducation de Peel de prouver que le port du kirpan présentait un danger pour autrui et qu'il avait été un facteur dans des incidents de violence dans les écoles.

Le conseil de l'éducation de la région de Peel n'a pas été en mesure d'apporter pareilles preuves. ■

# L'état familial

**L'année passée,** la Cour de justice de l'Ontario a confirmé la décision d'une commission d'enquête déclarant illicite l'inclusion dans les règlements des immeubles en copropriété de clauses stipulant que l'occupation de ceux-ci était réservée aux personnes d'âge adulte.

Dans l'affaire *Cryderman c. York Condominium Corporation No. 216*, la Cour s'est rangée à l'avis de la commission d'enquête que les condominiums pour adultes seulement étaient contraires au *Code*, car ils représentent une forme de discrimination fondée sur l'état familial.

En 1990, une commission d'enquête avait accordé 36 000 $ de dommages-intérêts à quatre familles de la Communauté urbaine de Toronto, qui s'étaient plaintes à la Commission que l'occupation de certains logements leur étaient impossible parce qu'elles avaient de jeunes enfants.

### Les auteurs d'actes discriminatoires font souvent des exceptions

Les propriétaires d'un immeuble de logements situé à Stratford, en Ontario, avaient évincé une locataire, M^me^ Heather Peterson, en découvrant que celle-ci était enceinte : une commission d'enquête a décidé qu'il s'agissait là d'un acte de discrimination.

D'après M^me^ Peterson, le surintendant de l'immeuble lui avait fait part du désir des propriétaires, Ross et Jean Anderson, de savoir si elle était enceinte. Sur sa réponse affirmative, il aurait enchaîné sur la question de savoir si elle avait l'intention de faire adopter son enfant, ajoutant que sinon, elle serait obligée de déménager, parce que «M. Anderson ne voulait pas avoir d'enfants dans l'immeuble.»

Les propriétaires se sont défendus contre ces allégations, disant que la raison pour laquelle ils avaient évincé M^me^ Peterson était qu'elle invitait trop souvent du monde le soir.

La commission a accepté la version des faits donnée par M^me^ Peterson. Elle décida qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui de l'argument des locataires que la plaignante donnait trop de soirées, et par ailleurs, elle rappela que la question des soirées n'avait pas été soulevée plus tôt. Le fait que plusieurs enfants, pour la plupart des adolescents, vivaient dans l'immeuble, ne suffit pas à débouter M^me^ Peterson de sa plainte. Comme l'a rappelé Constance Backhouse, qui présidait la commission d'enquête, «les individus n'ont pas toujours des comportements entièrement cohérents. Les auteurs d'actes discriminatoires font souvent des exceptions.»

La commission a par ailleurs conclu que Ross et Jean Anderson avaient évincé M^me^ Peterson parce qu'ils trouvaient à redire à son état matrimonial. (M^me^ Peterson était célibataire à la naissance de son enfant.)

La commission a ordonné aux Anderson de rembourser les frais de déménagement de la plaignante, ses frais de reconnexion du téléphone et du service de télévision par câble, ainsi que la différence entre son ancien et son nouveau loyer depuis sa date d'éviction jusqu'à la date de l'ordonnance de la commission. Elle lui a également accordé 1 000 $ de dommages-intérêts. ■

# Un handicap

**D'après le recensement** de 1986, 1,25 million de personnes ont un certain degré d'incapacité en Ontario. Cette même année, le gouvernement provincial annonça le début de la Décennie des personnes handicapées.

Cette annonce témoignait d'une nouvelle détermination du gouvernement de veiller à mettre les personnes handicapées à l'abri de toute discrimination fondée sur leur état et à leur garantir l'égalité des droits. (Le *Code* utilise le mot «handicap» pour décrire toutes les formes d'incapacité ou de déficience.)

*Le plus grand nombre de plaintes déposées à la Commission provient de personnes qui sont victimes de discrimination en raison d'un handicap. (La photo est une gracieuseté du ministère du Travail de l'Ontario.)*

L'existence d'un handicap est celui des *motifs illicites de discrimination prévus par le Code* invoqué le plus souvent dans les plaintes depuis 1986.

L'an dernier aussi, la Commission a réglé plus de 1 000 différends basés sur l'existence d'un handicap et négocié plus d'un million de dollars de dommages-intérêts pour les personnes lésées. De toutes les nouvelles plaintes reçues cette année, 815 (ou 32 %) avaient pour objet la discrimination fondée sur un handicap.

L'une des plaintes faisant date émanait d'une femme ayant une déficience mentale qui disait que La Great West Compagnie d'Assurance-Vie lui proposait une assurance-invalidité inférieure à celle offerte aux personnes ayant une incapacité physique.

Atteinte de dépression chronique, la plaignante prétendait que la compagnie ne lui avait proposé que 12 mois de prestations, alors qu'une incapacité physique ouvrait droit à 24 mois.

La plaignante a obtenu plus de 8 000 $ de dommages-intérêts, ainsi qu'une prolongation des prestations. La compagnie s'est par ailleurs engagée à retirer du contrat qu'elle conclut avec les employeurs la phrase prévoyant l'interruption des prestations au bout de 12 mois, sauf hospitalisation de la personne assurée.

## Le VIH et le sida : un événement charnière

Un autre segment de la population pour qui les enjeux en matière d'application du *Code* sont très importants sont les personnes ayant des déficiences liées au VIH ou au sida, qui sont en effet comprises dans la définition que le *Code* donne de la notion de handicap.

En octobre 1991, la Commission a remis un mémoire à la Commission de réforme du droit de l'Ontario, demandant la modification de lois telles que la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*. À cette époque, les médecins étaient tenus de joindre à chaque échantillon de sang soumis à un test de dépistage des anticorps anti-VIH des données permettant d'identifier la personne chez qui le sang avait été prélevé.

Le mémoire prônait la mise en place de tests anonymes, rappelant qu'il était interdit de faire subir un tel test à une personne quelconque sans que celle-ci n'y consente volontairement et en toute connaissance de cause.

La Commission a passé en revue tous les dossiers liés au sida, afin qu'ils soient traités en priorité. Grâce à des procédures spéciales, les personnes victimes de discrimination en raison de l'existence présumée ou réelle d'une infection par le VIH ou du sida sont assurées d'un règlement rapide et confidentiel de leurs dossiers.

Les commissaires et l'ensemble du personnel de la Commission ont participé à des séances de sensibilisation aux problèmes particuliers que posent le VIH et le sida, organisées par des représentants du Comité sur le sida de Toronto.

En mars 1992, la Clarendon Foundation de Toronto s'engageait à verser 35 000 $ à l'un de ses anciens employés, Gary Thornton, en règlement d'une plainte par ce dernier que la fondation l'avait congédié parce qu'il était séropositif.

Le règlement avait été négocié alors même qu'une commission d'enquête tenait une audience à l'égard de la plainte.

Il prévoyait par ailleurs la restitution à M. Thornton de son ancien emploi, sans perte d'avantages sociaux ou d'ancienneté, la tenue d'ateliers d'éducation sur le sida pour le personnel de la fondation et la mise en oeuvre par celle-ci d'une politique relative au VIH et au sida.

La commissaire en chef, M^me^ Catherine Frazee, a qualifié ce règlement d'événement charnière dans la longue lutte en faveur des droits à l'égalité pour les personnes séropositives ou sidéennes.

Toutefois, la commission d'enquête a rejeté la plainte d'un homme atteint du sida que son dentiste lui aurait refusé un rendez-vous en apprenant qu'il était sidéen.

En fait, le D^r^ Paul DeMarco n'avait pas refusé de voir le plaignant, mais l'avait prié d'accepter un rendez-vous en fin de journée au lieu de l'heure initialement convenue.

## La discrimination en matière d'emploi

Une commission d'enquête a ordonné à Stemms Restaurant Ltd. de Toronto de verser des dommages-intérêts à M. Martin Rapson, un employé congédié à la suite d'une attaque d'épilepsie au travail. La direction du restaurant avait avancé l'argument qu'en tant que barman, M. Rapson risquait de se blesser s'il avait une attaque alors qu'il manipulait des verres.

La commission a conclu d'après la preuve médicale que M. Rapson ne risquait guère d'avoir d'attaques répétées et que son épilepsie ne le rendait en aucun cas inapte à occuper un emploi de barman. Elle a aussi tranché que rien ne l'obligeait à dévoiler ses troubles de santé au moment de son embauche.

Bien que le *Code* exige des employeurs, des propriétaires de logements et des fournisseurs de services qu'ils tiennent compte des besoins des personnes handicapées, un organisme peut être exempté de cette obligation s'il ne peut s'en acquitter sans subir lui-même un préjudice injustifié.

Ainsi, une commission d'enquête a rejeté une plainte portée contre le ministère de la Santé par un ancien employé qui souffrait de dépression et de crises d'angoisse. Con-

vaincue que les troubles du plaignant n'avaient pas été la cause de son renvoi, elle vérifia néanmoins quelles mesures auraient dû être prises pour tenir compte de son cas particulier, vu qu'il fit aussi valoir comme argument une absence d'accommodements de la part du ministère.

La commission a reconnu que l'une des façons de tenir compte des besoins du plaignant aurait été de prolonger sa période d'essai. Elle a toutefois conclu que pareil prolongement aurait causé au ministère un préjudice injustifié. En effet, plutôt que d'évaluer le travail du plaignant sur une période de 12 mois consécutifs, le ministère aurait dû attendre pendant une période indéterminée que le plaignant accumule autant de jours de travail qu'il y a en un an, compte tenu de ses nombreuses absences. ■

# L'état matrimonial

**Le *Code* offre la même protection** aux groupements philanthropiques, éducatifs, sociaux ou de secours mutuel dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap.

L'alinéa 23(1)a) du *Code* autorise les organismes religieux qui servent les intérêts des adhérents de leur religion à n'employer que des personnes qui partagent la même croyance religieuse, mais *à la seule condition* que cette qualité soit requise de façon raisonnable et de *bonne foi*, compte tenu de la nature de l'emploi.

L'an dernier, Kelly Parks et Holly McIntyre portèrent plainte contre leur employeur, Christian Horizons Homes, qui les aurait renvoyées parce qu'elles vivaient dans des unions conjugales en-dehors du mariage.

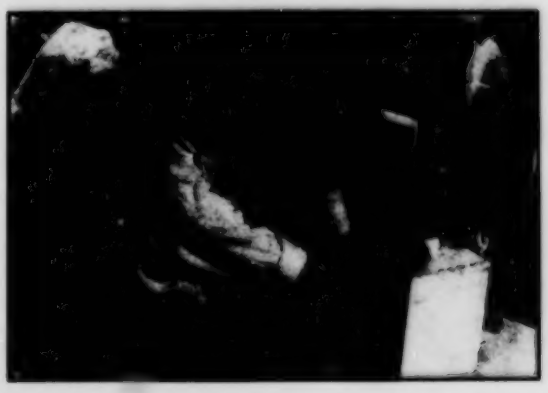
Christian Horizons se veut un organisme multiconfessionnel, servant en premier lieu les intérêts de ses fondateurs et de ses dirigeants, employés et résidents actuels, de foi évangélique. Il fournit des logements et des services de soins infirmiers à des personnes qui présentent un handicap du développement.

La commission d'enquête a rejeté le motif de licenciement, faisant remarquer que l'employeur avait offert un emploi à temps partiel à l'une des plaignantes après l'avoir licenciée de son emploi à plein temps.

Les plaignantes n'avaient pas été informées de la politique interne de l'employeur avant leur embauche.

La commission d'enquête a conclu que Christian Horizons avait manqué de prouver que l'un de ses principaux objectifs était de créer un milieu évangélique et que l'ensemble du personnel jouait un rôle indispensable dans la réalisation de cet objectif.

Dans l'affaire *Sandra Garrod c. Rhema Christian School*, par contre, la commission d'enquête a jugé qu'un enseignant ou une enseignante jouait *effectivement* un rôle essentiel dans la création d'un milieu scolaire



*Les affronts, le harcèlement et les plaisanteries fondés sur la race ou le sexe peuvent empoisonner le milieu de travail et constituer une forme de discrimination. (La photo est une gracieuseté du ministère du Travail de l'Ontario.)*

fidèle à une certaine religion. Le contrat conclu entre l'école et les différents membres du personnel enseignant interdit par ailleurs explicitement toute conduite diamétralement opposée à l'éthique et à la morales chrétiennes.

La commission a estimé que la communauté chrétienne voyait dans les unions conjugales hors du mariage une violation de la morale chrétienne et que de ce fait, la décision de renvoyer M^me^ Garrod ne constituait pas une enfreinte au *Code*. ■

# La race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine ou l'origine ethnique

**Les plaintes pour discrimination** fondée sur la race ont enregistré une hausse constante ces quatre dernières années, passant de 224 (13 %) en 1987-1988 à 460 (18 %) en 1991-1992.

La Commission a par ailleurs reçu 101 plaintes pour discrimination fondée sur l'ascendance, la citoyenneté ou le lieu d'origine.

Les plaintes pour discrimination raciale font partie de celles dont les commissions d'enquête ont le plus de mal à établir le bien-fondé. En effet, il existe rarement de preuve directe à l'appui de ce type de plainte.

Les enquêteurs et enquêteuses de la Commission s'efforcent souvent de mettre en lumière les préjugés sous-jacents en approfondissant des évaluations vagues et subjectives et en passant au crible toute justification de déclarations contradictoires.

Cette façon de procéder fait penser à quelqu'un qui s'évertuerait à reconstituer un puzzle immense et compliqué auquel il manque plusieurs pièces : le tour de force consiste à replacer assez d'éléments pour que la commission d'enquête puisse se faire une idée de la réalité.

L'une des pires formes de discrimination raciale est celle qui soumet une personne à des pratiques ou des politiques a priori anodines, mais pouvant néanmoins créer des conditions d'inégalité.

Grâce à un règlement négocié par la Commission, un employé noir a obtenu 5 300 $ de dommages-intérêts de la Commission de logement de la communauté urbaine de Toronto après s'être plaint que celle-ci lui avait refusé plusieurs promotions durant ses treize années d'emploi.

Originaire du Ghana, cet employé avait obtenu des rapports d'évaluation satisfaisants. Après des études en sciences générales à l'Université de Toronto et 14 cours de perfectionnement professionnel, il était devenu technicien en bâtiment agréé et avait obtenu un diplôme en technologie appliquée à l'architecture.

Le plaignant soutenait que la Commission de logement lui refusait le type d'emploi qui lui permettrait d'obtenir la qualité de technicien spécialisé en architecture.

## Il n'y a pas de mal à rire?

Dans une autre affaire, un employé de la société pour la protection des animaux du comté de Lincoln, né aux Philippines, dit que celle-ci lui avait refusé une promotion à cause de sa race et de sa petite taille, attribuable à son ascendance.

La commission d'enquête n'a pas pu établir de lien direct entre les attitudes sur le lieu de travail et l'incapacité du plaignant à obtenir une promotion. Elle a conclu que le plaignant n'avait pas été promu à cause d'un manque d'expérience en matière de services mobiles.

La commission a toutefois remarqué que l'employeur tolérait certaines attitudes négatives sous forme de plaisanteries et d'insinuations à connotation raciale. Elle lui a donc recommandé de mettre sur pied un comité chargé de faire comprendre à l'ensemble du personnel le tort que peuvent causer ce genre de remarques.

La *Politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial* de la Commission stipule que les plaisanteries et les insinuations raciales portent atteinte au droit des personnes visées d'être à l'abri de tout harcèlement au travail. Ce type de plaisanteries et d'insinuations contribuent en effet à créer ce qu'il est convenu d'appeler une «atmosphère empoisonnée».

La politique rappelle que le *Code* prévoit le droit à un traitement égal en matière d'emploi, et qu'en conséquence, les personnes qui travaillent dans une atmosphère empoisonnée sont soumises à des conditions d'emploi bien différentes de celles que connaissent les personnes qui n'ont pas à supporter ce genre de remarques. Pareille atmosphère peut donc constituer une violation de leur droit.

## Pas assez italienne?

La discrimination fondée sur la race prend parfois des formes beaucoup plus directes. À Toronto, une femme italienne noire a porté plainte contre un centre pour femmes immigrantes. Celui-ci lui aurait refusé un emploi de conseillère aux femmes italiennes, parce que des personnes travaillant au centre avaient émis des réserves au sujet de sa couleur et de son lieu d'origine. Née en Érythrée, ancienne colonie italienne aujourd'hui rattachée à l'Éthiopie, la plaignante avait vécu et étudié plusieurs années en Italie. Elle parlait couramment l'italien.

À l'issue d'un règlement négocié entre les parties, le centre a offert un autre emploi à la plaignante et lui a versé 5 000 $ de dommages-intérêts.

***

**À Windsor, un règlement** est intervenu entre un restaurant, Exchange, et une femme noire qui avait essayé d'y obtenir du travail comme serveuse. D'après la plaignante, les propriétaires de l'établissement lui avaient indiqué qu'il n'y avait plus de poste à pourvoir lorsqu'elle avait cherché à obtenir une formule de demande d'emploi. Peu après, l'une de ses amies, de race blanche, avait obtenu du barman la formule en question. Plusieurs personnes avaient été embauchées par la suite.

La plainte fut renvoyée à une commission d'enquête, mais les parties sont arrivées à un règlement à l'amiable après la première journée d'audience.

Le restaurant s'est engagé à réviser ses formules de candidature en fonction des direc-

tives de la Commission et à les remettre dorénavant à quiconque en fait la demande, ainsi qu'à afficher des avis annonçant son intention d'instaurer l'équité en matière d'emploi et de respecter les principes énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Il a aussi été convenu que la Commission pouvait procéder à des inspections ponctuelles sur une durée de trois ans, afin de s'assurer que le restaurant donne bien effet au règlement négocié.

***

**Les décisions de la Commission** ou des commissions d'enquête peuvent être portées en appel à travers toutes les instances du système judiciaire. L'an dernier, la Cour de justice de l'Ontario a procédé à une révision judiciaire d'une plainte déposée par une vendeuse de Hamilton, qui prétendait avoir été victime de graves incidents de discrimination raciale sur son lieu de travail, un marché de producteurs agricoles.

L'intimé, la Corporation de la ville de Hamilton, proposa un règlement que la Commission jugea satisfaisant sur tous les plans, y compris l'intérêt public, compte tenu de la nature de la plainte. La Commission avisa la plaignante qu'elle n'avait pas l'intention de renvoyer sa plainte à une commission d'enquête, parce que le règlement proposé lui semblait adéquat.

La plaignante accepta les modalités du règlement, mais elle demanda une révision judiciaire du refus de la Commission de renvoyer sa plainte à une commission d'enquête, soutenant que la Commission l'avait contrainte à accepter le règlement.

La Cour a rejeté sa demande de révision, après avoir conclu que la Commission avait en effet encouragé la plaignante à accepter le règlement, sans cependant lui dire par avance que si elle le refusait, sa plainte ne serait pas renvoyée à une commission d'enquête.

## Le *Code* s'applique à toutes les associations professionnelles

La Cour suprême du Canada a confirmé une décision portée en appel par le Bureau national d'examen dentaire du Canada sur la question de savoir si le Bureau était soumis aux dispositions du *Code des droits de la personne*.

L'affaire avait commencé avec une plainte présentée à la Commission par deux personnes ayant fait des études de dentisterie à l'étranger. Elles soutenaient que leur échec à l'examen d'agrément professionnel était lié au fait que le Bureau portait atteinte aux droits de certains candidats en fonction de leur ascendance, leur lieu d'origine, leur origine ethnique et leur sexe.

La Cour suprême a reconnu le droit exclusif des provinces de réglementer les professions libérales. Elle a aussi confirmé que les organismes de réglementation provinciaux qui créent des associations chargées d'établir des conditions d'agrément nationales sont soumis à certaines lois provinciales, telles que le *Code*. La Commission était donc habilitée à entendre la plainte des deux dentistes.■

# Le sexe

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* prévoit le traitement égal des personnes sans discrimination fondée sur le sexe ou sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir. La majorité des plaintes pour discrimination reçues par la Commission portent sur des événements survenus sur le lieu de travail.

Une commission d'enquête a ordonné à Cannonball Restaurant, de Brampton, de verser plus de 13 000 $ à l'une de ses anciennes serveuses congédiée par un gérant qui, aux dires d'autres employées, préférait les femmes «jeunes et jolies». La plaignante était enceinte au moment du licenciement.

La commission a tenu les propriétaires actuels du restaurant pour responsables au même titre que le gérant, bien qu'ils ne se soient rendus acquéreurs de l'établissement qu'après l'incident en question.

La commission a rejeté l'argument du restaurant que la plaignante avait été congédiée par égard pour son état, de crainte qu'elle ne soit blessée au cas où une bagarre éclaterait. Elle a plutôt été portée à croire que la plaignante avait été licenciée parce qu'une serveuse enceinte ne cadrait pas avec le décor de l'établissement.

Comme l'a rappelé Constance Backhouse, qui présidait la commission d'enquête, les jugements en matière de droits de la personne étayant le principe suivant lequel les goûts de la clientèle ne peuvent pas être invoqués pour justifier un acte discriminatoire sont foison.

Dans une autre affaire touchant une employée enceinte, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé la décision d'une commission d'enquête que l'employeur de la plaignante avait eu tort de s'opposer au transfert de celle-ci dans un secteur de son usine présentant moins de risques pour son enfant à naître. L'employeur insistait de surcroît pour que la plaignante prenne un congé sans solde pour le reste de sa grossesse.

La Cour a jugé que la politique rigide d'Emrick Plastics consistant à refuser tout autre type d'activité aux personnes chargées d'actionner les bombes aérosol de peinture constituait une atteinte aux droits de celles qui, pour des raisons de grossesse, ne pouvaient pas s'acquitter de cette tâche.

D'après la Cour, la compagnie n'avait pas agi de façon raisonnable en refusant de tenir compte de l'avis du médecin de la plaignante, qui estimait que les exhalaisons de peinture pouvaient s'avérer nocives pour le foetus, et recommandait que la plaignante soit affectée à d'autres tâches. La Cour a qualifié cet employeur de paternaliste, exigeant à outrance et indûment attaché à la lettre de la loi, ceci d'autant plus qu'il n'avait pas été en mesure de présenter de preuve réfutant l'opinion du médecin.

Satisfaite que la preuve à l'appui de la décision de la commission d'enquête était suffisante, la Cour a rejeté l'appel de l'employeur.

***

Le *Code* accorde à la Commission le pouvoir discrétionnaire de décider si l'offre d'une personne ou d'une entreprise faisant l'objet d'une plainte est suffisante pour dédommager le plaignant ou la plaignante et si elle satisfait pleinement l'intérêt public.

Dans l'affaire *Guthro c. Westinghouse Canada Inc.*, la Commission a exercé ce pouvoir en décidant de ne pas présenter de preuve à une commission d'enquête, bien que celle-ci

*À mesure qu'un plus grand nombre de femmes occupent des emplois traditionnellement réservés aux hommes, les employeurs doivent s'assurer que le lieu de travail est exempt de toute discrimination systémique et manifeste. (La photo est une gracieuseté du ministère du Travail de l'Ontario.)*

ait déjà été constituée, estimant que l'offre de règlement de l'intimé intervenue peu de temps après était tout à fait adéquate.

L'audience a néanmoins eu lieu à la suite d'une décision prise par l'avocat de la plaignante de présenter des preuves à l'appui de l'infraction au *Code* touchant les droits personnels de la plaignante.

La plaignante, Linda Guthro, mettait en avant que dans le cadre d'une réduction de ses effectifs, l'entreprise avait porté atteinte à ses droits à cause de son sexe en refusant de l'affecter à un autre service, dont tous les employés étaient masculins.

La commission s'est rangée à son avis. Elle a par ailleurs remarqué que l'entreprise ne lui avait pas fourni de motif acceptable justifiant le maintien d'un service aux effectifs exclusivement masculins et l'embauche d'hommes moins qualifiés que M^me^ Guthro.

La commission a ordonné à Westinghouse de verser à M^me^ Guthro près de 6 000 $, avec intérêts, pour perte de salaire. ■

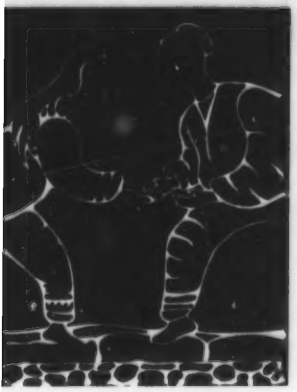
# Le harcèlement sexuel

**Le public se souviendra** sans aucun doute de l'année 1991 comme de l'année où l'on a enfin parlé des graves problèmes sociaux que sont le harcèlement sexuel et le viol par un ami. Le débat a atteint son apogée avec l'affaire Anita Hill - Clarence Thomas. L'affaire Thomas et Hill a entraîné une considérable hausse du nombre de questions du public au sujet de la définition de harcèlement sexuel dans le *Code*, la façon de réagir en cas de harcèlement, surtout sur le lieu de travail, et la manière de procéder pour mettre en place une politique relative à ce problème.

L'an dernier, la Commission a négocié le versement de près d'un demi-million de dollars dans le cadre du règlement de plaintes pour harcèlement sexuel. Les règlements amenés entre les parties comprenaient aussi des lettres d'excuses, des offres d'emploi ou de réintégration et des engagements à organiser des séances de sensibilisation au harcèlement sexuel. Sur les 256 plaintes présentées à l'égard de ce motif de discrimination, 244 avaient trait à des incidents sur le lieu de travail.

Le harcèlement sexuel est défini à l'alinéa 9 (1) f) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario comme étant le «fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.»

Moins d'une semaine après les audiences dans l'affaire Thomas et Hill, la Commission publiait un communiqué de presse relatant une décision sans précédent au sujet d'une plainte déposée par une ancienne secrétaire d'un fabriquant de produits isolants de Kingston, K.B. Home Insulation. Cette



décision attira l'attention des médias dans le monde entier, comme en attestèrent des appels de ABC News et de l'agence de presse Reuters.

La plaignante soutenait que le président et chef des ventes avait eu envers elle une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, l'avait harcelée sexuellement et l'avait menacée de représailles.

En plus de 20 000 $ en dommages-intérêts, payables en espèces, le règlement comprenait un engagement de la part de l'entreprise intimée d'aviser la Commission de toute démission subséquente d'une employée, d'organiser un séminaire sur le harcèlement sexuel pour l'ensemble de son personnel et de mettre en oeuvre une politique visant à éliminer le harcèlement sexuel.

Le responsable qui avait fait l'objet de la plainte s'est par ailleurs engagé à ne jamais rester seul dans son bureau avec une employée. La Commission est habilitée à effectuer des vérifications ponctuelles pour s'assurer que l'entreprise et l'homme en question respectent les modalités de l'entente.

Le règlement d'une autre plainte prévoyait le versement par le président-directeur général d'une grande entreprise provinciale de 16 500 $ à son ancienne secrétaire, qui avait porté plainte contre lui pour harcèlement sexuel au travail.

La plaignante avait témoigné que pendant les deux mois de son emploi auprès de l'intimé, celui-ci lui avait fait des avances sexuelles répétées. Au cours d'un voyage d'affaires, il l'aurait même invitée à passer la nuit dans sa chambre d'hôtel, ce qu'elle aurait refusé.

Il a été convenu que l'homme en question fournirait à la plaignante une lettre d'excuses manuscrite, afficherait dans tous les bureaux de sa société des avis expliquant les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et adopterait une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

À l'issue de l'un des rares cas de harcèlement sexuel réglés par une commission d'enquête, un employeur de Hamilton a été condamné à verser plus de 6 000 $ à une ancienne employée qui avait porté plainte pour harcèlement et avances sexuelles, puis licenciement pour résistance à ces avances.

La commission d'enquête a conclu que durant son témoignage, l'homme faisant l'objet de la plainte, directeur et copropriétaire de Joan and Brian's Upholstering & Decorating, s'était montré très agité et semblait souvent affabuler.

La plaignante dit que dès le premier jour, son employeur lui avait raconté des plaisanteries grossières et l'avait invitée à le rejoindre dans son appartement, situé dans le même immeuble que les bureaux, où il avait tenté de lui montrer un film pornographique, avant de lui faire des avances sexuelles. Elle dit aussi avoir refusé ses avances.

Le deuxième jour, elle aurait à nouveau refusé des avances sexuelles. Et le troisième jour, elle a été congédiée. L'employeur soutient que le licenciement était dû à une mau-

vaise exécution de son travail. La commission d'enquête n'a toutefois trouvé aucune preuve d'un manquement de la part de la plaignante par rapport aux normes habituelles de la compagnie.

La commission a plutôt conclu que comme l'un des facteurs expliquant le renvoi de la plaignante était le fait que l'employeur n'était pas satisfait de ses relations avec elle, celui-ci avait contrevenu à l'alinéa 7(3) b) du *Code*, qui dit que «toute personne a le droit d'être à l'abri de représailles provenant d'une personne en mesure d'accorder ou de refuser un avantage pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations sexuelles.» ■

# Les règlements négociés avec des agences de placement

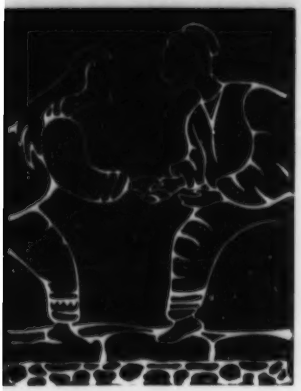
**En octobre 1991,** la Commission a approuvé des règlements à la fois détaillés et de grande envergure négociés avec deux agences de placement basées à Toronto. Entre autres, Ian Martin Limited et TES Contract Services acceptèrent chacune d'appliquer scrupuleusement un plan d'équité d'emploi au cours des trois années à venir.

Ces règlements sont intervenus à la suite d'une enquête lancée par la Commission de sa propre initiative en janvier 1991.

Ce fut là la première enquête officielle effectuée par l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

Dans ce qui fut qualifié de règlement sans précédent en matière de discrimination systémique au Canada, les deux agences de placement s'engagèrent par ailleurs à :

- effectuer un sondage auprès de tout leur personnel et de l'ensemble des personnes recommandées à des entreprises clientes en vue d'une embauche éventuelle, afin de déterminer combien appartenaient à un groupe désigné : femmes, minorités raciales, autochtones ou personnes handicapées;
- mettre en oeuvre un programme d'équité d'emploi global, afin de veiller à ce que leur propre personnel reflète bien la composition de la population en général;
- encourager leurs clients à embaucher des membres des groupes désignés;
- passer en revue leurs politiques et pratiques internes, afin d'éliminer celles qui pourraient constituer un obstacle à la promotion des personnes appartenant aux groupes désignés;
- offrir à tout leur personnel, présent et futur, des séances de sensibilisation à l'équité d'emploi, aux droits de la personne, et aux relations interethniques et interraciales;
- conserver des dossiers sur papier et sur disquettes identifiant toutes les personnes recommandées à d'éventuels employeurs;



- demander à leur personnel de signaler au principal responsable ou à la principale responsable de l'agence les demandes de nature discriminatoire formulées par des clients;

- fournir à la Commission des rapports réguliers sur la mise à exécution de tous les éléments du règlement intervenu.

Comme la commissaire en chef, Catherine Frazee, fit si bien remarquer à l'époque, les modalités de ces règlements apportent un remède au fonctionnement des agences de placement.

> *Il ne fait aucun doute que les agences dont les pratiques constituaient jusqu'ici une forme de discrimination directe ou indirecte ont compris que cela ne serait pas toléré, qu'une plainte pouvait être déposée contre elles et qu'elles pouvaient être condamnées à des réparations substantielles.*

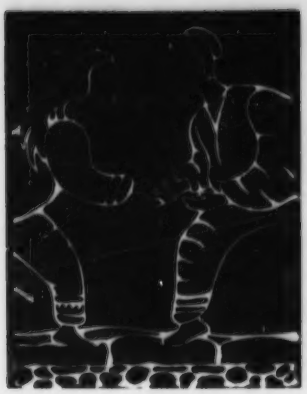
Les deux agences susnommées, qui possèdent plusieurs bureaux à travers la province, notamment à London, Ottawa et Hamilton, ont consenti à une surveillance rigoureuse par la Commission, qui tient à s'assurer que tous les aspects du règlement négocié soient respectés.

La Commission s'est réservé le droit d'effectuer des vérifications ponctuelles des fichiers de placement des deux agences.

Cette longue enquête s'est terminée par l'approbation des règlements négociés, qui ont eu des retombées sur l'industrie toute entière. Au moins deux des plus grandes agences de placement lancèrent de leur propre initiative un programme d'équité d'emploi.

Par ailleurs, des membres de l'Association de placement en personnel agences et conseillers et la Fédération des entreprises d'aide temporaire ont demandé à rencontrer des membres de la Commission pour discuter des moyens à mettre en oeuvre afin d'éliminer toute pratique discriminatoire au sein de l'industrie.

La commissaire en chef a exprimé l'espoir que le ministère du Travail, dont relèvent les textes de loi réglementant les agences de placement, renforce ceux-ci sans tarder. ■





# À l'aube d'une ère nouvelle

**Le 15 juin 1962,** le gouvernement de l'Ontario prît une décision historique. Il créa le *Code des droits de la personne*.

Le *Code* réunissait dans un seul texte de loi les diverses législations interdisant la discrimination à l'égard de certains membres de la société. La Commission ontarienne des droits de la personne (anciennement appelée *Anti-Discrimination Commission*) fut constituée, afin de veiller à l'application du *Code*.

Les pages qui suivent relatent les débuts de la Commission ontarienne des droits de la personne. Les premiers motifs illicites de discrimination énoncés dans le *Code* (la race, la couleur, la croyance, le lieu d'origine, la nationalité et l'ascendance) furent peu à peu étendus à l'invalidité, au sexe et à l'âge. Le *Code* finit par interdire la discrimination à l'égard des auteurs d'infractions criminelles ayant fait l'objet d'un pardon, des bénéficiaires de l'assistance sociale ou encore des personnes lesbiennes ou gaies.

L'histoire de la Commission retrace l'histoire des personnes extraordinaires qui se sont battues pour sa création, l'ont aidée à éclore, l'ont appuyée dans ses premières initiatives, dont la foi en l'égalité universelle l'ont sustentée à travers de longues années de criticisme et de reproches et qui ont essuyé bien des revers alors qu'elles s'efforçaient de parfaire leur création.

Le meilleur moyen de retracer l'histoire de la Commission est de donner la parole à ces personnes qui en furent les témoins. Le récit commence... ■

**Les années 1950 et 1960** furent marquées par une profonde modification des attitudes des Ontariens et des Ontariennes face à la discrimination, en particulier à l'égard des Noirs et des Juifs.

Des voix s'élevaient un peu partout réclamant le changement, appelant l'adoption d'une loi en matière de droits de la personne ou passant à l'action pour lutter contre les attitudes discriminatoires où qu'elles se présentent : parmi celles-ci, citons Kalmen Kaplansky, le premier directeur du Comité ouvrier juif du Canada; Sid Blum, responsable syndical qui exerça force pressions en faveur de mesures législatives; Harry Gairey, qui lutta contre la discrimination flagrante à l'égard des portiers noirs employés par les chemins de fer; et enfin Bromley Armstrong et Don Moore, qui réussirent à obtenir la permission pour les femmes antillaises de travailler au Canada comme domestiques.

L'un des plus ardents défenseurs des droits de la personne fut à l'époque un jeune avocat, Alan Borovoy, alors directeur du *Toronto District Labour Committee*.
M. Borovoy était l'un des artisans de la dernière campagne qui aboutit à la création du *Code* et de la Commission.

*Alan Borovoy*

La province avait déjà adopté le *Racial Discrimination Act* en 1944 (soit quatre années avant la signature par les Nations Unies de la Déclaration universelle des droits de l'homme) et le *Fair Accommodation Practices Act*, mais il était devenu évident que ces lois ne suffisaient pas à endiguer la discrimination systémique contre les Noirs et les Juifs.

Le *Fair Accommodation Practices Act* régissait notamment l'hôtellerie et les lieux de villégiature. En 1961, un couple de Noirs américains avait choisi de passer ses vacances en Ontario avec ses deux enfants, confiant en l'application des lois ontariennes en matière d'égalité des droits : plusieurs hôtels refusèrent de les accueillir.

De retour à leur domicile, ils envoyèrent une lettre à la Commission :

*Voulez-vous savoir ce que je pense aujourd'hui en consultant un de ces dépliants touristiques nous expliquant «Comment passer un séjour mémorable en Ontario», alors que je reviens justement de votre province? Je ne souhaite qu'une chose, c'est de pouvoir oublier d'y avoir jamais mis les pieds.*

*Nous revoici chez nous... mais la honte et la déception nous ont suivi dans nos bagages. J'entendrai toujours mon mari dire que nous n'avions tout de même pas fait 1 000 miles d'autoroute pour nous voir refuser une chambre à l'auberge!*

La loi ne s'appliquait pas à la location de maisons et d'appartements.

M. Borovoy et ses collègues décidèrent de faire une série d'essais.

*Nous faisions exprès de chercher des ennuis. Notre méthode consistait à envoyer des personnes noires, puis des personnes blanches, poser leur candidature pour un même logement. Nous l'avons fait à Toronto, à Windsor, à Hamilton, et à St. Catharines. Chaque fois que nous découvrions une attitude discriminatoire, nous la placardions à la une des journaux, de manière à sensibiliser la collectivité au type de loi que nous voulions voir adopter.*

Un incident à St. Catharines est resté gravé dans les mémoires. Une famille noire avait été évincée sous prétexte que les voisins ne voulaient pas d'elle :

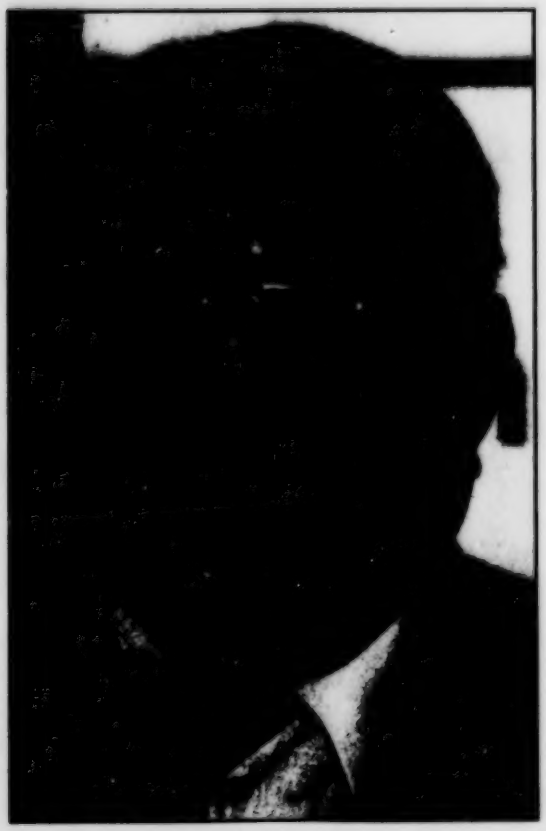
*Nous n'avons pas perdu une seconde pour faire circuler une pétition - nous étions toujours prêts à ce genre d'intervention! - disant que les voisins n'avaient pas d'objection à côtoyer des familles noires. La vaste majorité des gens l'ont signée. Le quartier était plutôt minable, les maisons défraîchies. Je me souviens avoir demandé à l'un des hommes refusant de*

*signer la pétition de me dire pourquoi. Sa réponse? Ça nuirait au quartier!*

Le propriétaire est revenu sur sa décision d'éviction.

*Nous avons préparé un mémoire (demandant l'inclusion du logement dans le* ***Fair Accommodation Practices Act****) que nous avons envoyé à quantité d'organismes à travers la province. Ce fut le début d'une véritable campagne pour faire pression sur le gouvernement. Je me souviens avoir contacté des organismes d'aide sociale, des syndicats, des groupements de minorités ethniques et raciales, des églises et des conseils municipaux. Nous avons utilisé la coercition, la flatterie, la négociation, le bluff, tous les moyens étaient bons pour les amener à appuyer notre mémoire! Et un par un, ils ont consenti à se joindre à nous à Queen's Park pour confronter le premier ministre, Leslie Frost et le ministre du Travail, Charles Daley.*

La première ébauche du mémoire datait de 1959. En 1961, M. Borovoy et ses alliés étaient prêts à présenter le document final.



*Dan Hill*

Voulant faire le plus d'effet possible, M. Borovoy demanda à ce que la réunion se tienne dans une petite pièce (où l'assemblée réunie semblerait encore plus nombreuse). Le ministre du Travail veilla à la présence d'une forte délégation de St. Catharines, dont il était originaire.

*Ce qui comptait le plus, ce n'étaient pas les mots dans le mémoire, mais les personnes dans la pièce, venues nombreuses parce qu'elles attachaient de l'importance à ce problème. J'ai commencé par faire les présentations, sans sauter un seul nom... et tant pis si ça m'a pris une éternité!*

Alors que M. Borovoy lisait à voix haute les noms des habitants de St. Catharines, le ministre ne put s'empêcher de lui demander s'il y avait seulement une personne qui ne s'était pas déplacée!

*Quand nous en avions terminé avec le mémoire, le premier ministre nous dit droit dans les yeux qu'il était bien d'accord, l'heure était venue d'introduire ce type de loi dans la province. Nous étions fous de joie.*

La loi fut modifiée de manière à prévoir l'égalité des droits en matière de logement. ■

# L'opposition

**Ceux et celles qui oeuvraient** pour la défense des droits de la personne se heurtaient à une résistance bien particulière. Selon M. Borovoy, aucun groupe organisé ne s'opposait à leur action, et aucun des opposants, ou si peu, ne prônait un retour à l'ancien état des choses. Quoi qu'il en soit, à en croire Marvin Schiff et Dan Hill, auteurs de *Human Rights in Canada*, le sentiment dominant, même chez les personnes de bonne volonté, était que la loi n'entraînerait pas un subit épanchement d'amour fraternel. Les victimes de discrimination qui cherchaient à faire valoir leurs droits continuaient donc souvent à subir les humiliations et la rancoeur d'une société qui n'avait guère de patience pour les «éléments perturbateurs».

Les différents courants d'opinion se répandaient surtout dans les médias.

D'autres ennemis plus insidieux encore se dressaient devant eux. Le gouvernement était convenu de la nécessité de créer le *Code* et la Commission, mais la priorité de l'action en faveur des droits de la personne n'était pas un fait accompli, comme s'en souvient M. Borovoy.

> *Nous pouvions arriver à nos fins, à condition d'exercer des pressions assez fortes; mais bien entendu quantité d'autres groupes d'intérêts nous faisaient concurrence pour l'octroi de ressources forcément limitées.*

M. Borovoy et le *Toronto District Labour Committee* n'eurent cesse de faire pression pour que le gouvernement consacre davantage de moyens à la lutte contre la discrimination. Le personnel du ministère du Travail, chargé jusque-là de l'application des lois anti-discriminatoires par l'intermédiaire de la *Anti-Discrimination Commission*, ne suffisait pas à déployer les méthodes qu'ils prônaient, à savoir l'éducation du public et la conduite d'enquêtes spontanées.

Le gouvernement réagit en créant le *Code* et en restructurant la Commission, nommant à sa tête le D[r] Daniel G. Hill, son tout premier directeur. ■

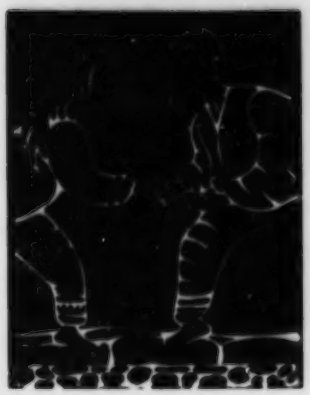
# Les premières avancées

**Six mois après son entrée** en fonctions, M. Hill embaucha comme commis de bureau une jeune femme timide et réservée, Helen Miller (devenue M[me] Hurley). Aux rangs de la Commission se joignirent bien-

*«Les répondants ont mis la Commission à l'épreuve.»*

***— Helen Hurley***

*Sita Ramanujam*



tôt, en plus de M^me^ Hurley et de M. Hill, une agente des droits de la personne, un agent de l'éducation et une secrétaire.

Aujourd'hui, M^me^ Hurley est adjointe administrative du directeur des services régionaux. Elle se rappelle l'atmosphère grisante des premiers jours :

> *Lorsque nous étions en mesure d'obtenir des dommages-intérêts, les bénéficiaires voulaient toujours faire un cadeau à M. Hill, tellement ils lui étaient reconnaissants.*

Ce sentiment de gratitude n'était toutefois pas universel. M^me^ Hurley se souvient aussi du jour où la Commission reçut une menace d'attentat à la bombe de la part d'un intimé en colère :

> *La création de la Commission avait pris pas mal de personnes de court, et certaines d'entre elles essayaient encore de savoir exactement quelle était l'étendue de ses pouvoirs.*
>
> *J'ai souvent eu l'impression que les intimés essayaient de voir jusqu'où nous irions. Parfois, les incidents à l'origine d'une plainte n'étaient pas vraiment discriminatoires, et les intimés se contentaient de répondre «Oui, c'est bien ce qui s'est passé.» Ils admettaient tout, mais ils n'étaient pas prêts de changer d'attitude.*

Une autre employée de longue date, Sita Ramanujam, se rappelle aussi les débuts de la Commission, alors qu'elle cherchait encore à trouver sa place parmi les organes d'influence.

M^me^ Ramanujam fut embauchée par la Commission comme agente spécialisée en 1969, avec pour bagage deux diplômes d'études universitaires supérieures obtenus en Inde, son pays natal, et une tradition familiale de lutte en faveur des droits de la personne (sa famille participa activement au mouvement d'indépendance nationale de l'Inde, dirigé par le Mahatma Gandhi, et de l'Afrique du Sud).

Aujourd'hui, elle est agente principale d'observation du *Code*, après avoir été chef des services régionaux à Ottawa, dans la région de l'Est et à Toronto-Centre.
M^me^ Ramanujam a également dirigé l'Unité des personnes handicapées pendant toute la durée d'existence de celle-ci (1982-1989). Cette unité s'occupait de la recherche, de l'élaboration des politiques et des lignes directrices, de l'éducation du public et de l'enquête sur les plaintes concernant la discrimination fondée sur un handicap.

> *À cette époque, nous avions vraiment le sentiment de poser les jalons de ce qu'il est aujourd'hui convenu d'appeler le mouvement de lutte pour l'égalité universelle. Nous nous attachions surtout à des questions telles que l'équité salariale, les droits des femmes, les*

*droits des personnes handicapées, etc. Nos activités étaient centrées sur l'éducation du public.*

**La Commission était strictement parlant un organe neutre de conciliation entre plaignants et intimés, mais M^me^ Ramanujam estime qu'elle jouait un rôle particulier aux yeux des groupes désignés par le *Code*, qui comptaient sur elle pour changer l'état des choses.**

*La Commission avait suscité de formidables espoirs. Les gens lui accordaient plus d'importance à l'époque, alors que vingt ans plus tard, le public était devenu quelque peu blasé, parce que son rôle était connu de tous. Je pense qu'au début, nous faisions figure de champions des droits de la personne. Nous étions un organisme aux effectifs réduits, mais efficaces, sur lequel il fallait compter, qui s'acquittait fort bien de son rôle, consistant à éduquer le public et faire observer la loi.*

*Notre budget et nos ressources ont plus que doublé, mais nous avons désormais la réputation d'être une sorte de mastodonte, aux méthodes, procédures et critères législatifs si compliqués que les individus, voire même les groupes, ne s'y retrouvent pas toujours.*

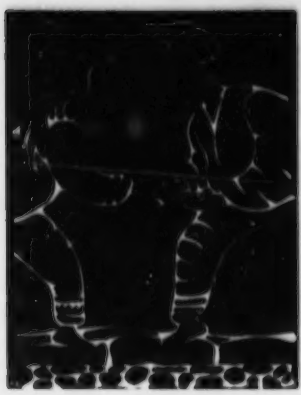
**En 1973, la Commission avait déjà gagné une considérable réputation comme défenseur des droits des groupes désignés par le *Code*. M. Hill, dont le mandat prenait fin cette année-là, se souvient :**

*Je pense que nous avons élargi et approfondi la question de l'égalité des droits en matière de logement. Faute de trouver un remède au racisme ou à la discrimination, nous avions pour le moins remporté des victoires sur plusieurs agences immobilières. Nous avons demandé la constitution de quantité de commissions d'enquête. Les agents immobiliers ont bientôt réalisé que l'inobservation du Code leur causerait des ennuis, parce que nous n'hésiterions pas à les poursuivre en justice. Nous avions parmi nous un avocat de premier ordre, Charles Dubin (aujourd'hui juge en chef de la Cour de l'Ontario), et les décisions des commissions d'enquête portées en appel étaient presque toujours confirmées.*

**M. Hill accordait beaucoup d'importance à la recherche et à l'éducation.**

*Il est à mon avis impossible de gérer une commission des droits de la personne sans mettre l'accent sur trois domaines majeurs : l'application de la loi vient bien entendu en premier. Mais l'éducation est tout aussi essentielle : on ne peut pas faire appliquer des dispositions visant à protéger les droits des personnes si ces dernières ne connaissent pas leurs droits. En troisième lieu, il importe d'établir des*

*Tom Eberle (à droite) «a fait des pieds et des mains» pour faire adopter la législation sur les droits de la personne.*



*paramètres permettant de définir le racisme. C'est là qu'intervient la recherche, qui doit être sans failles.*

Invoquant la création d'un climat de compréhension citée dans le préambule du *Code*, M. Hill parvint à persuader la Commission d'autoriser une étude, qui aboutit à la publication d'un livre intitulé *Teaching Prejudice*, par David Pratt et Garnet McDermaid. MM. Pratt et McDermaid analysèrent des centaines d'ouvrages scolaires et mirent en lumière une trame sous-jacente de sexisme et de racisme.

*Ce livre a poussé le ministère de l'Éducation à revoir ses politiques relatives à la teneur des manuels scolaires. Le ministère est même allé jusqu'à passer lui aussi en revue les ouvrages utilisés dans les écoles. Les ministères d'autres provinces lui emboîtèrent le pas.*

La Commission subventionna plusieurs études en matière de discrimination effectuées à l'Université de Windsor, à l'Université McMaster et à l'Université York, allant de la sous-représentation des minorités raciales dans les médias et la publicité à la nécessité pour la Commission d'établir un bureau principal, ce qu'elle fit quelque temps après.

La portée du *Code* fut peu à peu élargie pour inclure de nouveaux domaines et motifs illicites de discrimination. (Non moins de 16 modifications furent apportées au *Code* durant les 11 premières années de la Commission.)

Rien de tout cela n'a été accompli sans peine. Les voix qui, de l'intérieur comme de l'extérieur du gouvernement, s'étaient opposées à la création de la Commission, continuaient à se faire entendre, quoique leur véhémence ait quelque peu diminué une fois que la Commission fut établie.

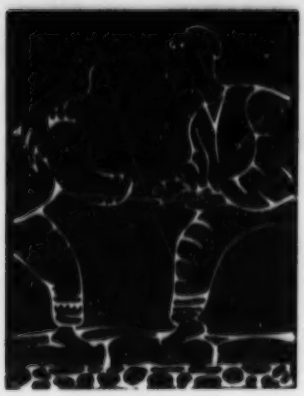
*Il restait toujours, quelque part, quelqu'un pour dire qu'une loi visant à protéger les droits de la personne n'avait pas lieu d'être... et que ceux et celles qui voulaient faire avancer les choses n'étaient ni plus ni moins que des agents du communisme. Une fois que la Commission fut en place, ces voix continuaient à murmurer derrière son dos, s'élevant de temps en temps pour une raison ou pour une autre.*

M. Hill et les autres apôtres des droits de la personne de l'époque tirent leur chapeau à celui qui était alors sous-ministre du Travail, Tom Eberle, qui fit preuve de beaucoup de courage et donna un sérieux coup de pouce à la réforme de la loi. M. Hill se souvient :

*Tom a capté l'attention des gens de mille et une façons, il leur a parfois tendu une perche et d'autres fois forcé la main, mais d'une manière ou d'une autre, il leur a fait comprendre qu'il était temps d'agir. Il n'a pas laissé de répit à Leslie Frost tant que celui-ci n'était pas convaincu que la nouvelle loi était indispensable. C'est lui qui tenait le Conseil des ministres et ses alliés au courant de tout. Il s'est battu avec ses collègues pour obtenir de nouvelles dispositions législatives dans le sens d'une meilleure protection des droits de la personne.*

M. Hill résume ainsi son expérience à la Commission :

*Je me suis toujours attelé à ma tâche, veiller à l'application du Code, sans me laisser démonter. J'avais le soutien de la Commission, du premier ministre, du ministre et du sous-ministre. Ils étaient toujours prêts à me donner du renfort. Il n'ont jamais essayé de me serrer la vis ou de me museler. Ils me trouvaient sans doute un peu fou, mais au fond ils me faisaient confiance.* ■





# Les années de maturité

**Au milieu des années 1970,** la discrimination prit une nouvelle forme en Ontario, et la Commission se trouva une fois de plus à une croisée des chemins. À la suite de certaines modifications apportées aux lois régissant l'immigration, le nombre de personnes originaires de pays en voie de développement choisissant de s'établir en Ontario accusa une hausse considérable. Il s'agissait pour la plupart de gens qualifiés et ambitieux, bien décidés à «réussir» dans leur pays d'accueil.

Une partie de la population se sentit menacée par ces nouveaux venus, et l'on assista à des actes de racisme et de violence, en particulier à l'égard des Noirs et des personnes venant d'Asie du Sud-Est. Un parti politique, le *Western Guard Party*, diffusait un message enregistré sur le répondeur de son service de liaison téléphonique permanente disant que les questions de race représentaient le principal problème de notre temps.

Le message se poursuivait sur un appel à l'élimination de toute immigration future et au rapatriement des minorités raciales ou à leur ségrégation dans des régions où elles sont majoritaires.

À Toronto, un groupe baptisé *Black Self-Defence Force* appelait les Noirs à se défendre contre les attaques racistes. Un réseau de télévision américain n'hésita pas à qualifier Toronto de poudrière raciale.

En avril 1976, Buddy Evans, un jeune Noir de Nouvelle-Écosse, succomba à un coup de feu tiré par un agent de police de Toronto. Bromley Armstrong, qui faisait partie de la Commission depuis 1976, était alors commissaire. M. Armstrong, un membre actif de la communauté noire devenu entre temps arbitre à la Commission des relations de travail de l'Ontario, s'élevait contre la discrimination à la moindre occasion. Ses déclarations en qualité de commissaire étaient toujours véhémentes :

> *Quand Buddy Evans fut abattu, le Canada frôla pour la première fois une bagarre raciale. Peu de gens le savaient, mais à la suite de cet incident, plus de 300 Noirs se réunirent au Four Brothers Club sur l'avenue Spadina; ils étaient prêts à descendre dans la rue, à cogner des voitures, cogner des gens, prendre l'hôtel de ville d'assaut et même le mettre à feu, s'il le fallait.*

M. Armstrong avait été invité à cette réunion. Il n'est pas prêt de l'oublier :

> *J'ai écouté, une heure durant, la colère et la haine qui sortaient de la bouche des gens, tous d'accord pour dire qu'ils en avaient assez.*

M. Armstrong fit savoir qu'il était commissaire des droits de la personne et il réussit à persuader les personnes réunies de manifester paisiblement en marche sur l'hôtel de ville le lendemain. À mi-parcours, la Commission convoqua M. Armstrong, qui refusa de quitter le cortège et continua non seulement la marche, mais aussi ses expressions de soutien pour la famille Evans.

> *Mes actions dérangeaient la Commission. On m'a convoqué à une réunion spéciale, à laquelle, pour la première depuis ma nomination, participait aussi le Procureur général. J'ai eu très nettement l'impression que je devais faire de deux choses l'une : ou bien la boucler et m'abstenir de participer à d'autres démonstrations, ou bien donner ma démission de la Commission. Il me semble que la Commission essayait de protéger son image de marque.*

*Bromley Armstrong (à gauche) a mené la marche sur l'hôtel de ville de Toronto pour protester contre le meurtre de Buddy Evans.*

M. Armstrong proposa de démissionner, mais son offre fut rejetée.

Par la suite, d'importantes discussions eurent lieu à la Commission et même avec la Commission fédérale. Les commissaires devraient-ils avoir le droit de se prononcer sur ce type d'incidents? Les avis au sein de la Commission restaient divisés.

En 1976, la Commission devint officiellement un organisme public, et les commissaires étaient sélectionnés en dehors de la fonction publique. Trois ans plus tard, on assista à la création d'une Division des relations interraciales, avec pour rôle exclusif de prendre des mesures à l'égard des tensions interraciales croissantes au sein de la collectivité. Trois commissaires furent désignés membres de cette nouvelle division. Bev Salmon, aujourd'hui conseillère municipale à la Communauté urbaine de Toronto, était du nombre :

*Jusqu'au milieu des années 1970, parler de racisme, c'était en quelque sorte un acte de trahison. On pouvait parler de multiculturalisme, mais le racisme était tabou. Les gens tournaient toujours autour du pot... c'est comme ça que nous avons fini par nous rendre compte de l'étendue du problème.*

*À ce moment-là, nous avons essayé de sensibiliser des groupes, comme les conseils scolaires ou la police, aux diverses formes de racisme, y compris la discrimination à l'égard des femmes appartenant à des minorités raciales, à laquelle les féministes ne se consacraient guère.*

M^me^ Salmon organisa une conférence sur justement le thème de la discrimination à l'égard des femmes membres des minorités raciales.

*Mes fonctions de commissaire m'ont amenée à travailler avec des infirmières noires et hindoues, qui s'estimaient terriblement lésées par le système et qui n'avaient aucune possibilité d'avancement. Certaines en souffraient énormément : leur santé mentale s'en ressentait, elles perdaient leurs emplois et les conséquences étaient désastreuses. Ce type de discrimination systémique n'est jamais facile à prouver. J'ai dû me pencher sur chaque cas individuellement, aidant chaque plaignante tout au long du traitement de son dossier.*

*Les avis étaient parfois partagés au sujet des plaintes de discrimination raciale qui nous parvenaient. Les commissaires qui avaient des antécédents en matière de droits de la personne ou de relations interraciales appuyaient en général les décisions prises en faveur des plaignants ou des plaignantes, mais d'autres non. Ils avaient parfois du mal à croire que les incidents relatés aient réellement pu se produire.*

*Parallèlement, la Division des relations interraciales fournissait un excellent effort d'éducation communautaire et de soutien à des groupes divers cherchant à atténuer les tensions interraciales.*

*Il se trouvait toujours quelqu'un pour dire que ce que le Commission faisait en matière de promotion et défense des droits de la personne était insuffisant; mais toute affectation de ses ressources à ce type d'activités se serait traduit par une hausse du nombre de dossiers en suspens... et personnellement, je m'oppose à l'idée d'abandonner le traitement individuel des plaintes.*

L'image de marque de la Commission continua de s'améliorer, en partie grâce à d'excellentes campagnes d'éducation du public. Cette médaille avait un revers. Toute cette publicité engendrait une charge de travail que le personnel existant ne pouvait pas absorber. Par ailleurs, il était évident que d'autres groupes méritaient d'être inclus dans le *Code*. (En 1973, la Commission reçut quelque 500 plaintes de discrimination fondée sur des motifs qui n'étaient pas prévus par la loi et qu'elle n'était donc pas habilitée à trancher.)

En 1976, la Commission dû se rendre à l'évidence : une révision de fond en comble du *Code* s'imposait. Elle organisa des consultations publiques à travers la province, présidées par les commissaires, et recueillit une pléthore de mémoires et d'observations sur l'utilité du *Code* pour lutter contre la discrimination en Ontario.

Ces consultations ont mené à la rédaction de *Vivre ensemble*, l'un des textes les plus féconds de toute l'histoire des droits de la personne au Canada. Fondement du nouveau *Code* de 1981, *Vivre ensemble* devint un document de référence utilisé par tous les commissaires des droits de la personne à travers le pays.

Les recommandations formulées dans ce rapport par le président de la Commission de l'époque, Tom Symons, appelaient une série de changements, visant notamment à faire en sorte qu'aucune loi provinciale ne déroge aux principes du *Code*, interdire aux locateurs de tenir compte de l'état matrimonial des personnes cherchant à louer un logement, et assurer l'égalité des droits des personnes handicapées, des personnes ayant un casier judiciaire et des personnes lesbiennes ou gaies.

Bromley Armstrong était l'un des commissaires présents à ces consultations :

*Les gens pensaient que M. Symons allait beaucoup trop loin, qu'il était cinglé. Pourtant, lors d'une visite à Barrie, où m'avait envoyé le ministère des Services sociaux, et où je devais entre autres rencontrer des personnes handicapées, celles-ci ne pouvaient même pas entrer dans l'immeuble où avait lieu la réunion, faute de rampes d'accès. Un homme, paralysé, était venu sur un lit roulant, et il a fallu le faire monter par un ascenseur de service situé à l'autre bout de l'édifice.*

*J'étais furieux. Je n'ai pas pu m'empêcher de dire qu'en Ontario, les droits de la personne étaient moins importants que la Soirée de hockey.*

(D'après M. Armstrong, le jour du dépôt du rapport de M. Symons à l'Assemblée, les ministres présents se comptaient sur les doigts d'une main, et encore, ils sortaient toutes les cinq minutes pour suivre le match de hockey.)

Une bonne partie des recommandations de M. Symons ont finalement été incorporées au *Code* en 1981.

Parallèlement, la Commission avait entamé des pourparlers avec le maire de North York, qui aboutirent à la constitution du premier comité municipal des relations interraciales au Canada. (Ces comités élaborent et mettent en oeuvre des stratégies visant à remédier aux tensions interraciales dans les centres urbains.) L'un des artisans de cette initiative était un ancien membre et commissaire en chef adjoint de la Commission, le rabbin Gunther Plaut.

Aujourd'hui, M. Plaut est l'un des principaux humanistes de Holy Blossom Temple, à Toronto, et préside parfois des commissions d'enquête constituées en application du *Code*. Comme tant d'autres personnes qui appuyaient les efforts de la Commission, M. Plaut avait sa propre idée des mesures susceptibles d'améliorer leur efficacité :

> *J'aurais aimé que la Commission soit tout à fait indépendante et n'aie de compte à rendre qu'à l'Assemblée législative. À mon avis, les pouvoirs publics, qu'il s'agisse des bureaucrates ou des politiciens, exerçaient sur elle une trop grande influence, ce qui la réduisait à l'état de pantin du parti dominant.*

*À la fin des années 1970 et au début des années 1980, on assistait à des tiraillements entre les éléments conservateurs et les éléments réformateurs dans le domaine des droits de la personne. C'est un phénomène qui se produit toujours à l'occasion d'une réforme législative, la Commission ne faisait pas exception à la règle. Son rôle est de promouvoir des idéaux législatifs et sociaux, et non de refléter l'humeur populaire du jour...*

*L'évolution de la Commission a suivi celle des meurs, de la morale et des lois canadiennes, lente mais inexorable, acceptée par le public petit à petit. Les gens préfèrent toujours un «tiens» à deux «tu l'auras», et ils se méfient des innovations dont ils craignent subir un préjudice (comme par exemple les modifications au Code proposées en 1981).*

*De mon temps, la Commission est sortie des coulisses pour se placer sur l'avant-scène, et les gens ont commencé à l'écouter. Nous avions des membres très militants, bien connus dans la collectivité. Les critiques formulées à l'égard de la Commission par des groupes représentant le patronat etc. portaient surtout sur ce qu'ils percevaient comme une intrusion dans leurs affaires de la part des agents et agentes des droits de la personne, qui posaient toutes sortes de questions aux employés. Ils n'aimaient pas que certaines de leurs pratiques soient mises au grand jour.* ■

# La période de transition

**À la suite du relais** de l'équipe au pouvoir en Ontario, en 1985, la Commission lança une série d'études sur sa structure et ses méthodes d'action. L'année suivante, l'Assemblée législative adopta d'importantes modifications du *Code*, ajoutant entre autres l'orientation sexuelle aux motifs illicites de discrimination et introduisant le critère de «préjudice injustifié» pour conclure qu'une personne est incapable de tenir compte des besoins d'une personne handicapée.

En 1987, la Commission fut transférée du ministère du Travail au ministère des Affaires civiques, dans le cadre d'un remaniement plus général au niveau du gouvernement en vue de réunir sous un même ministère différents programmes visant l'égalité des personnes.

Cependant, une nouvelle période orageuse se dessinait à l'horizon. Dans les années qui suivirent l'adoption du nouveau *Code* de 1981, les plaintes présentées à la Commission ont d'abord doublé, puis triplé. La Commission signala au gouvernement l'insuffisance de ses ressources humaines et financières face à sa nouvelle charge de travail.

Le discours du Trône prononcé en 1987 reconnut la nécessité de réformer et de revitaliser la Commmission, et de créer «une commission indépendante et ferme, qui soit en mesure de se prononcer sur des questions de discrimination». En août de la même année, une société d'experts-conseils fut chargée de passer en revue les méthodes de travail de la Commission.

Dans leur rapport, les experts-conseils préconisaient une réforme radicale de la structure et des activités de la Commission. Ils avaient constaté que la priorité était donnée au traitement individuel des plaintes, non seulement au détriment, mais presque à l'exclusion des autres fonctions que le *Code* confie à la Commission.

Ils recommandèrent que la Commission se consacre davantage à la prévention de la discrimination, sans pour autant négliger de traiter le nombre toujours croissant de plaintes individuelles. Ceci serait possible grâce à la mise en place d'une unité des enquêtes sur la discrimination systémique, au renforcement des efforts d'éducation du public et à la création d'une unité spéciale chargée de la recherche et de l'élaboration des politiques.

Ils recommandèrent aussi une plus grande indépendance de la Commission vis-à-vis du gouvernement.

La personne à qui fut confié le soin de diriger la Commission à travers cette période de transition fut Raj Anand, un avocat spécialisé en droit du travail, nommé président de la Commission en 1988 (désignation qu'il abandonna plus tard en faveur de commissaire en chef).

Les dix-sept mois qui suivirent resteront dans les annales de la Commission comme les plus mouvementés et les plus riches en controverses de son histoire. Cette période constitue véritablement une charnière dans l'évolution de la Commission, car M. Anand entreprit une restructuration complète de la Commission, afin de mieux l'adapter aux nouvelles réalités.

Il n'avait guère le choix. Les groupes revendicant l'égalité des droits de leurs membres à des titres divers condamnaient la faiblesse et l'inefficacité de la Commission et exigeaient qu'elle soit renforcée et

mieux organisée. M. Anand fit tout son possible pour obtenir une injection de fonds supplémentaires et réussit à obtenir le relèvement du budget de la Commission de quelque 8 millions de dollars à 12 millions de dollars.

Il négocia avec le gouvernement, afin qu'il accorde plus d'indépendance à la Commission : celle-ci se dota de ses propres services administratifs, plutôt que de continuer à s'en remettre au ministère pour ses besoins courants.

Le plus frappant des changements fut sans doute la façon dont la Commission s'attaquait désormais à la lutte contre la discrimination.

> *Quoiqu'indispensables, les enquêtes sur les plaintes individuelles étaient tout à fait inadéquates pour combattre la discrimination indirecte, et encore moins la discrimination systémique. Longues à n'en plus finir, coûteuses et démoralisantes, ces enquêtes, qui mobilisaient près de 85 % du personnel, étaient nécessaires, mais elles ne nous avançaient à rien pour ce qui était d'éliminer la discrimination en Ontario.*
>
> *Les plaintes individuelles ne font que rarement la lumière sur les pires cas de discrimination, parce que les personnes qui en sont victimes ne portent presque jamais plainte.*

Une Unité des enquêtes sur la discrimination systémique vit le jour, forte de 30 agents et agentes.

> *J'étais arrivé à la conclusion que nous devions attaquer le problème de front plus large, grâce à une unité qui se consacrerait entièrement à la discrimination systémique, dont les membres possèderaient des talents bien différents de ceux qui étaient requis pour enquêter sur des plaintes individuelles.*

Cette unité devait permettre à la Commission de procéder, de sa propre initiative, à des enquêtes sur des organismes et groupements divers, si elle avait lieu de croire que cela mettrait à jour une discrimination latente sous-tendant l'ensemble de leurs pratiques, autrement dit des manifestations de discrimination systémique.

Pendant ce temps, à la demande de l'institut polytechnique Ryerson, la Commission émit une ordonnance mettant le programme d'équité d'emploi de celui-ci à l'abri des plaintes pour discrimination, chose qu'elle n'avait jamais fait auparavant.

La Commission reçut une demande similaire du Collège des Beaux-Arts de l'Ontario, ce qui l'amena à mettre au point une procédure normalisée pour donner suite à ce type de demande. L'unité commença aussi à établir des lignes directrices concernant l'interprétation des dispositions du *Code* relatives à la mise en oeuvre d'un programme spécial.

> *Je voulais aussi mettre en place une unité spéciale pour la recherche et l'élaboration des politiques, au lieu de continuer à formuler des politiques au cas par cas, chaque fois qu'une plainte d'un genre nouveau nous prenait au dépourvu. Nous avions tout intérêt à élaborer des politiques de notre propre initiative et à diffuser leur teneur, afin de permettre aux entreprises et groupements sociaux de s'y aligner, sans qu'il soit nécessaire de passer par un processus de traitement de plaintes.*
>
> *Il semblait logique de créer une politique en matière de harcèlement sexuel, par exemple - ce que nous avons fait - et de la communiquer au plus grand nombre de personnes et d'organismes possible, afin de les convaincre de son bien-fondé, que d'avoir à traiter quantité de plaintes de cette nature.*

*Nous savons que nous ne sommes qu'un intermédiaire dans la poursuite de la justice et de l'égalité sociales. Nous nous tiendrons donc toujours à la disposition des personnes de tous bords ayant besoin de nos services, en nous efforçant d'améliorer les relations communautaires, de parler en langage clair et de minimiser la paperasserie.*

***— Catherine Frazee, commissaire en chef***

La Commission se mit à préparer des déclarations de principes fondamentales qui serviraient ultérieurement aux arbitres des conflits du travail, aux juristes et aux spécialistes des droits de la personne, aussi bien internes qu'externes à la Commission. Ces nouvelles politiques portaient sur la définition du besoin (par ex., les directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées), l'interprétation la plus actuelle de l'égalité des droits (par ex., la politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial) et la réponse aux pressions du public ou aux situations nouvelles (par ex. la politique relative au VIH et au sida).

La politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial a contribué à faire accepter l'idée qu'un milieu de travail où les expressions verbales ou écrites dégradantes pour les membres d'une certaine race sont tolérées constitue une forme de discrimination, qu'elles soient ou non accompagnées d'actes de racisme proprement dits. Les directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation expliquaient en termes clairs ce que le *Code* entend par «préjudice injustifié». La Commission des accidents du travail a depuis adopté ces mêmes directives.

L'Unité de l'élaboration des politiques et de la recherche négocia avec d'autres unités pour se doter de personnes ayant une expérience ou une prédilection particulière pour le genre de travail qui les attendait, à savoir la définition de politiques dans des domaines bien particuliers. Le personnel de la Commission put ainsi améliorer ses compétences quant à la manière de traiter les cas de discrimination les plus divers.

Fidèle à son idée de constituer au sein de la Commission un noyau de spécialistes en droits de la personne, M. Anand établit ensuite une Unité des services juridiques. Jusqu'alors, la Commission devait s'en remettre au ministère du Procureur général pour les services de cette nature. En disposant de ses propres juristes, elle pouvait désormais obtenir plus facilement des conseils et des opinions juridiques, non seulement en ce qui a trait aux actes de procédure, mais aussi à ses activités au jour le jour.

Malgré ses intentions fort louables d'axer ses efforts sur la discrimination systémique, la Commission ne pouvait pas rester insensible à la multiplication des plaintes individuelles. L'idée avancée par M. Anand de trancher sur ces plaintes à l'issue d'audiences accélérées devant un tribunal spécial avait été abandonnée. La Commission fut donc obligée de renforcer l'Unité d'observation du *Code*, plutôt que d'étoffer l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

C'est aussi à cette époque que l'Unité de l'éducation et des communications vit le jour. Elle était notamment chargée de publier les décisions des commissions d'enquête et les règlements qui lui semblaient avoir une valeur éducative ou dissuasive.

Elle organisa aussi des séances de formation sur les dispositions et l'application du *Code* pour le personnel de la Commission, les commissaires et le reste de la fonction publique. Les activités d'éducation du public furent confiées à une équipe spéciale, afin de renforcer les liens avec la collectivité et les groupes visés par le *Code* et de les tenir au courant de tout ce qui a trait à la loi et à la Commission.

Les déclarations de principe, lignes directrices et autres mises au point par l'Unité de l'élaboration des politiques et de la recherche ont depuis été publiées sur des supports divers pour diffusion à l'ensemble de la province.

M. Anand a quitté la Commission en juin 1989, à la suite d'allégations et de critiques dans les médias concernant ses méthodes d'embauchage. Il réfuta toutes les accusations, disant qu'il s'agissait d'une avalanche de mensonges que rien ne pouvait plus freiner, une fois qu'elle avait atteint les médias.

> *À mon avis, la Commission a essuyé un revers à cause des circonstances de ma démission, notamment pour ce qui était de mes projets de restructuration : leur réalisation, par qui que ce soit, allait prendre plus de temps que prévu. Je pense aussi que le moral du personnel a été mis à rude épreuve, si l'on en juge par les nombreux départs de personnes fort qualifiées. La presse avait ridiculisé la Commission, et nos démentis n'y pouvaient rien changer.*

La restructuration entamée sous la direction de M. Anand se poursuivit après son départ... tout comme la crise : il y avait près de 3 000 dossiers en suspens. Les critiques dans les médias et la collectivité reprirent de plus belle, et le climat de travail au sein de la Commission continuait à se détériorer.

M. Anand rejette l'idée que cette détérioration était entièrement attribuable aux circonstances de son départ.

> *Avant mon entrée en fonctions, les gens se plaignaient déjà des retards et d'un manque de compétences au sein de la Commission. C'est en partie à cette situation que je voulais remédier. Je ne saurais dire quel rôle la visibilité accrue de la Commission a joué dans le redoublement des critiques.*

Quoi qu'il en soit, après le départ de M. Anand, la Commission se trouvait une fois de plus au seuil d'une nouvelle étape de son évolution, qui fut marquée par la nomination de M^me^ Catherine Frazee au poste de commissaire en chef.

***

**Pour quantité de gens,** Catherine Frazee était la candidate idéale pour remettre la Commission sur ses pieds et lui conférer une plus grande stabilité. Venant de quitter le poste de coordonnatrice pour Amnesty International, M^me^ Frazee, qui aborde les questions d'égalité et de justice avec une éloquence remarquable et beaucoup de perspicacité, apportait à la Com-

mission un bagage d'expériences très variées, allant du droit au militantisme communautaire. En plus d'un talent inné pour concilier les tenants d'opinions les plus diverses, M^me^ Frazee a toujours fait preuve d'une véritable compassion pour autrui et d'une force tranquille qui impose le respect.

Le mandat de M^me^ Frazee : compléter le plan d'action de M. Anand visant à revitaliser la Commission et préparer celle-ci au rôle nouveau, voire novateur, qui serait le sien au XXI^e^ siècle.

Voilà qui est plus facile à dire qu'à faire. Personne n'était mieux placé que M. Anand pour décrire la Commission dont elle allait hériter. Voici en essence ce qu'il dit dans son discours de démission :

*La confusion règne chez tous ceux et celles qui militent en faveur des droits de la personne et chez le public en général. Les objectifs fixés à la Commission sont aujourd'hui embrouillés, ses efforts semblent voués à l'échec. La Commission dont l'Ontario a tant besoin ne verra pas le jour dans la situation actuelle.*

La Commission, étrangement figée entre les années 1960 et le XXI^e^ siècle, avait des plaies internes à panser et une crédibilité externe à regagner : ses structures opérationnelles, adaptées au traitement des plaintes individuelles, semblaient totalement désuètes face aux formes plus systémiques de la discrimination moderne.

Malgré les fonds alloués par le gouvernement à la restructuration de la Commission, une fraction seulement du nouveau personnel avait été embauchée. Officiellement, on avait assisté à la création d'unités spécialisées, mais leurs attributions n'avaient pas été pleinement définies, et à quelques exceptions près, leurs bureaux étaient vides. La Commission était engagée sur la voie que la Cour suprême du Canada l'avait enjointe d'emprunter, autrement dit la recherche de «remèdes systémiques à la discrimination systémique»... mais son Unité des enquêtes sur la discrimination systémique était à peine prête à entrer en action.

M^me^ Frazee était à la hauteur de la situation.

*Force nous est d'admettre que nous devons prendre des mesures globales pour favoriser l'égalité, refléter la richesse de notre tissu social et tenir compte des besoins de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes, afin de chan-*

*À droite, Catherine Frazee (assise) avec l'honorable Elaine Ziemba, ministre des Affaires civiques.*

*ger la manière dont nous élevons nos enfants, assurons le maintien de l'ordre, embauchons de la main-d'oeuvre, faisons des affaires, pratiquons la médecine ou administrons la justice.*

*La chose à faire n'est pas tant de défendre nos actions pour améliorer notre image de marque, ce qui ne donne que des résultats indirects, mais de défendre plus activement les droits de la personne, ce qui rehaussera directement notre réputation et notre crédibilité...*

*Nous ferons tout notre possible pour que l'équité d'emploi devienne la norme dans cette province. Nous devons nous faire connaître du milieu des affaires lors de réunions moins contradictoires que l'audience d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne. L'heure est venue de participer à autant de congrès, symposiums et ateliers que possible, afin que le gens puissent nous poser des questions sans se sentir mis en accusation.*

Selon ses propres mots, ses tâches prioritaires seraient d'améliorer la fonction éducative de la Commission et sa diffusion dans les communautés les plus diverses, de renforcer les moyens mis à sa disposition pour effectuer des enquêtes sur la discrimination systémique et d'améliorer le climat interne de l'organisation.

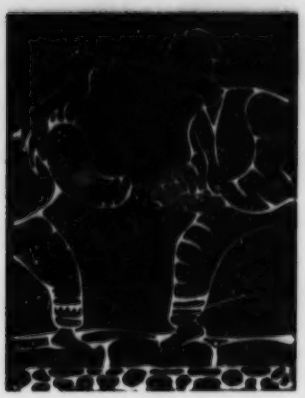
*La vision qui nous unit et qui fait de nous des partenaires et des alliés, c'est la vision de l'égalité... L'égalité des chances, l'égalité sociale et économique, l'égalité dans le respect et la dignité... Sa concrétisation constituera sans doute une forme de révolution, mais la vision elle-même n'a rien de révolutionnaire ou d'extrémiste. Au contraire, c'est la vision de la majorité, celle que partagent le gouvernement et la population de l'Ontario.*

Sous la direction de M^me^ Frazee, la Commission multiplia ses publications. De nouvelles brochures telles que les «Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées» et «Les droits de la personne en Ontario» virent enrichir sa collection; d'autres, comme «Demandes d'emploi : Formules, Entrevues» furent révisées et republiées. Les publications furent rééditées sur des supports et dans des formats nouveaux, notamment en grands caractères, sur bandes magnétiques ou sur disquettes. Durant la seule année 1990, la Commission a distribué plus d'un quart de million d'exemplaires de ses publications.

La Commission a coordonné des activités commémorant la Journée internationale des droits de la personne, auxquelles ont participé quelque 7 000 écoles, municipalités et élus publics, et qui se sont parfois tenues sous ses auspices. Les activités de rayonne-

*Le rôle de la Commission dans les années 90 est de prendre les devants, de définir l'interprétation des droits pour que puissent les exercer les personnes qui ont le plus besoin d'une place égale dans notre société et qui le méritent le plus.*

***— Anita Fox, coordonnatrice des cas régionaux, Toronto ouest.***





ment communautaire ont amené les commissaires à visiter les quatre coins de la province pour faire connaître la vision et les travaux de la Commission et apprendre de première main quels problèmes préoccupent le public.

Des délégués de la Commission ont pris la parole devant des auditoires aussi divers que l'Association du Barreau canadien et la *Urban Alliance on Race Relations*, un organisme torontois oeuvrant dans le sens de meilleures relations interraciales, et ils ont généralement aidé les employeurs à adopter des politiques et des mesures de protection des droits de la personne au travail.

En 1990, la Commission entama la plus vaste enquête sur la discrimination systémique jamais entreprise dans ses 28 années d'existence, qui devait aboutir à un règlement sans précédent avec deux agences de placement torontoises. La même année, en un second geste tout aussi hardi, elle émit une ordonnance à la demande du Collège des beaux-arts de l'Ontario mettant celui-ci à couvert de toutes plaintes de discrimination à rebours durant l'application d'un programme d'équité d'emploi en faveur des femmes.

*On voit à droite ci-dessous les membres du comité consultatif antiracisme de la Commission. À l'extrême gauche, on voit Barbara Thomas, embauchée à titre de coordonnatrice des projets du comité.*

La Commission introduit une plainte contre l'Université Trent et collabora avec le gouvernement pour trouver des moyens de faciliter l'accès des palais de justice de la province pour les personnes handicapées.

La Commission a par ailleurs embauché une personne chargée de coordonner ses efforts internes en matière d'équité d'emploi. En tant qu'employeur, la Commission est aujourd'hui à presque tous les niveaux en avance sur les normes législatives fixées par le gouvernement. Elle a présenté un mémoire lors d'audiences organisées par ce dernier, demandant que l'équité d'emploi soit rendue obligatoire en Ontario.

M^me^ Frazee tenait à ce que la Commission soit un employeur modèle et un catalyseur du progrès :

> *Nous avons l'intention de repousser les barrières de l'inégalité et de remettre en question le statu quo, de nous imposer comme l'influence civilisatrice et champion intransigeant des droits de la personne, du respect de la dignité individuelle et du traitement égal pour tous.*
>
> *Nous resterons toujours les catalyseurs du progrès social... Nous n'aurons cesse de pousser de l'avant avec toute la rigueur, le courage et même l'audace nécessaires, afin de venir en aide aux membres défavorisés de notre société.*

Suite à l'adoption d'un nouveau Plan de gestion des dossiers en 1990, la Commission

redoubla d'efforts pour répondre aux besoins des personnes et des groupes victimes de discrimination. Conformément à ce plan, 400 des plus anciens dossiers de la Commission furent confiés à un groupe de travail spécial, composé de 10 personnes. Les autres agents et agentes furent dorénavant chargés de traiter au maximum 10 plaintes à la fois (et non plus un nombre presque illimité comme par le passé), et un nouveau système fut mis en place pour donner suite aux plaintes, accordant la priorité aux cas urgents (ceux qui concernent les personnes atteintes du sida, par exemple), les autres étant traités en ordre chronologique.

La Commission améliora le filtrage des plaintes qui lui sont adressées, fixa des dates d'échéance pour le règlement des plaintes, confia à l'un de ses directeurs la responsabilité exclusive de la gestion des dossiers, donna aux chefs des bureaux régionaux davantage de pouvoirs pour faire enquête sur les plaintes et les régler, et renforça l'aide juridique apportée aux services régionaux. Elle demanda par ailleurs à un sous-comité spécial de se pencher sur tous les problèmes de gestion des dossiers.

Les résultats se passent de commentaires. Entre début avril 1991 et fin mars 1992, la Commission a fermé 3 000 dossiers, un nombre record en hausse de 80 % par rapport à l'année précédente. Elle a répondu à quelque 92 000 demandes de renseignements du public, 63 % de plus que l'année d'avant. Cinquante-trois pour cent des cas ont été fermés moins de six mois après le début d'une enquête. Environ 48 % des dossiers ont été fermés à l'issue d'une tentative de règlement précoce, autrement dit en l'espace de six semaines. Pour la première fois en 15 ans, la Commission régla plus de plaintes qu'elles n'en reçut.

Malgré cette nette amélioration de la gestion des dossiers, la Commission continuait d'essuyer des critiques de la part des médias et du public, l'accusant d'être trop lente, pas assez efficace et insensible aux besoins des gens qu'elle était sensée servir.

En mai 1991, l'ombudsman de l'Ontario remit un rapport cinglant au gouvernement, accusant la Commission de faillir à son mandat de protéger les Ontariens et les Ontariennes contre la discrimination, vu la lenteur du traitement des plaintes et la quantité de dossiers en souffrance (le rythme de dépôt des plaintes continuait de dépasser le rythme de clôture des dossiers).

L'ombudsman nota par ailleurs:

> *Je reste convaincu que malgré la valeur indéniable des procédures énoncées dans le Plan de traitement des dossiers, la Commission n'a pas pu jusqu'à présent les appliquer pleinement, tout en rattrapant son arriéré de travail, et elle ne pourra pas le faire tant qu'elle ne disposera pas d'un groupe de travail plus important.*

Quatre mois plus tard, après beaucoup de publicité et de longues consultations avec la Commission, le gouvernement décida d'agir. ■

*Notre gouvernement s'est engagé à assurer l'équité et la justice. En fonction de cet engagement, nous avons la responsabilité de veiller à ce que les systèmes et les institutions créés à cette fin fonctionnent adéquatement.... J'ai donc le plaisir d'annoncer un plan d'action détaillé en vue de remédier aux difficultés auxquelles la Commission ontarienne des droits de la personne se trouve confrontée. Une aide financière ponctuelle de 6,4 millions de dollars (lui) sera accordée, sur une période de trois.*

**— Elaine Ziemba, ministre des Affaires civiques, annonçant une subvention le 24 septembre 1991**

# Une nouvelle transition

**Tel fut le communiqué décisif,** qui marqua la fin d'une époque et le début d'une ère nouvelle.

Pour certains, les mots de la ministre n'étaient rien moins qu'un aveu de l'échec de la Commission dans ses responsabilités vis-à-vis des groupes protégés par le *Code*. Après tout, clamaient-ils, toute entrave à la justice équivaut à un déni de justice. Selon cette équation, près de 3 000 personnes en Ontario se voyaient refuser le droit à la justice. (Ce chiffre, correspondant au nombre total de dossiers en cours de traitement à la Commission, était cité dans la presse comme représentant son «arriéré de travail».)

Pour d'autres, le gouvernement essayait une dernière fois d'éviter l'inévitable. Le *Code* n'était pas applicable en Ontario, soutenaient-ils. Suivant ce raisonnement, la Commission ne serait jamais en mesure de s'acquitter de son mandat, quelle que soit la quantité d'argent prévue pour la renflouer.

Catherine Frazee et le reste de la Commission, pour leur part, ne voyaient dans l'annonce de la ministre ni plus ni moins que la confirmation que les ressources disponibles jusque-là étaient insuffisantes face à l'énorme hausse des plaintes qu'elle recevait de la part de personnes revendicant une atteinte à leurs droits en fonction du *Code*. Elle confirmait la détermination à remédier une fois pour toutes aux répercussions de ses difficultés internes, d'un financement inadéquat et des fréquentes modifications du *Code*.

Consciente des compétences de son personnel, entièrement dévoué à la défense des droits de la personne, et confiante que non seulement elle viendrait à bout de sa charge de travail, mais sortirait de ces épreuves

plus forte et plus efficace, la Commission s'attela à faire ce qu'elle fait de mieux : innover dans les règlements négociés, enrichir la jurisprudence et publier le genre de déclarations de principe qui l'ont placée à l'avant-scène des droits de la personne au Canada depuis sa création en 1962.

Le gros de la nouvelle subvention fut consacré à la mise sur pied d'un groupe de travail plus important que le précédent, à qui la Commission confia 1 000 de ses plus anciens dossiers. Dégagée de ce fardeau, la Commission pouvait concentrer ses efforts sur le traitement des plaintes les plus récentes et veiller ainsi à une meilleure application de son Plan de gestion des dossiers.

La Commission était aussi mieux placée pour se préparer à ce qui l'attendait.

La qualité du personnel employé par la Commission était la clef de son succès à l'avenir, et déterminerait dans quelle mesure la Commission pourrait continuer à se faire elle-même l'illustration des principes d'égalité qu'elle défendait avec autant de vigueur.

La Commission a élargi son programme de formation de manière à donner à ses agents et agentes, ainsi qu'à son personnel de soutien, des aptitudes spécialisées dans des domaines tels que les relations de travail et la gestion financière, ou encore améliorer les techniques d'encadrement de ses chefs de services. Mesurant pleinement la nécessité de rester sensible aux besoins de ses groupes clients, la Commission a organisé pour son personnel divers colloques, où des experts de la communauté ont parlé de sujets variés, comme par exemple le sida. Le personnel a par ailleurs rencontré quantité de groupes communautaires, afin de leur expliquer les nouvelles procédures de traitement des dossiers.

Après avoir fait de son mieux pour équiper son personnel des aptitudes nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches, la Commission a abordé son troisième objectif : créer un milieu de travail propice à des relations harmonieuses entre ses collaborateurs et collaboratrices.

La Commission franchit le seuil des années 1990 dans un climat de grande instabilité. Les complications survenues à la fin des années 1980 (trois commissaires en chef et quatre directeurs généraux en trois ans, les critiques incessantes, les inquisitions du gouvernement, le taux de roulement élevé du personnel et les revendications croissantes de divers groupes communautaires) posaient d'extraordinaires difficultés à une organisation qui s'enorgueillit d'être le champion des droits de toutes les personnes victimes d'injustice et de discrimination.

Étrangement, ces déboires l'ont peut-être préparée mieux que toute autre chose à entamer le long processus de guérison interne et recouvrer les moyens requis pour s'acquitter de ses principaux devoirs.

La Commission s'est dotée de nouveaux comités en vue de résoudre ses problèmes internes : un comité de rendement organisationnel, chargé de déterminer dans quels domaines et de quelle manière améliorer ses activités, un comité de lutte contre le racisme, chargé de veiller à ce que la Commission soit un milieu où règne l'égalité raciale, et enfin un comité des relations du personnel, composé de représentants de la direction et du syndicat, chargé de régler les questions liées aux conditions de travail.

La Commission espère que ces mesures donneront à son personnel le courage et la sensibilité nécessaires à la poursuite de la lutte contre la discrimination. ■

*Deux avocats de la Commission, Geri Sanson (à gauche) et Kaye Joachim, au Osgoode Hall après une audience.*

# Au-delà du XX$^{e}$ siècle

**En décembre 1991,** trois mois après l'annonce de la nouvelle subvention, le gouvernement mit sur pied un groupe d'étude spécial, présidé par Mary Cornish, avocate à Toronto, auquel il confia le soin de réviser les procédures d'application du *Code*. Dans un document de travail, le groupe d'étude constatait que la mise à exécution des dispositions visant à protéger les droits de la personne en Ontario laissait fort à désirer, et il en attribuait carrément la faute au *Code* lui-même.

> *La Commission, frustrée par l'insuffisance des modalités d'application de la loi, a elle-même publiquement demandé une révision du Code. La situation en est rendue à un point où les modalités d'application de la loi ajoutent aux problèmes, plutôt que d'y remédier.*

Le groupe d'études a organisé plusieurs semaines d'audiences à travers la province, sondant le public sur différentes questions, entre autres celles de savoir s'il y aurait lieu de décentraliser le traitement des plaintes, de prévoir la participation des groupes de défense des droits à l'égalité aux règlements, de permettre aux personnes qui portent plainte de s'adresser directement à un tribunal, sans passer par la Commission, et enfin de limiter le rôle de la Commission à l'éducation du public, à la promotion et la défense des droits et à l'élaboration de mesures visant à prévenir la discrimination.

Dans un mémoire soumis au Groupe d'étude, la commissaire en chef, Catherine Frazee, esquissa certains principes de base de l'exécution de la loi en matière de droits de la personne au XXI$^{e}$ siècle :

> *Pour être valable, notre stratégie de protection des droits de la personne doit comprendre une vaste gamme de mesures proactives, y compris l'éducation du public, l'élaboration de politiques et la conduite d'enquêtes sur la discrimination systémique entreprises par la Commission de sa propre initiative. Ces mesures devront par ailleurs être le résultat d'une consultation très ouverte et tenir compte des priorités définies par les groupes de défenses des droits à l'égalité...*
>
> *La Commission est favorable au partage des responsabilités en matière de droits de la personne, mais à une seule condition : le maintien d'un mécanisme distinct pour le traitement des plaintes... Il faut absolument préserver une tribune où se règleront les questions d'égalité... accessible aux personnes qui n'ont pas les moyens d'entamer elles-mêmes des poursuites judiciaires. Faute de quoi, nous risquons de perdre les meilleurs éléments du système de protection des droits de la personne si péniblement mis en place ces 30 dernières années.*

Personne ne saurait dire exactement quelle forme l'application du *Code* prendra au XXI[e] siècle. Le ministère des Affaires civiques doit passer en revue le rapport Cornish, avant de décider comment mettre en oeuvre ses recommandations.

En attendant, la Commission reste fidèle à ses propres principes qui la guident à mesure qu'elle s'avance sur une voie incertaine. M[me] Frazee les résume ainsi :

*La constante réaffirmation des droits de la personne est une tâche sans fin, dont la plupart des observateurs sous-estiment à mon avis la complexité et la difficulté. C'est une tâche qui nous oblige constamment à nous opposer à toute sorte d'arguments spécieux, à contester les idées fausses répandues dans des déclarations à peine voilées ou encore à rester sur nos gardes, mêmes dans les domaines où nous croyions avoir solidement établi notre position.*

*Pour reprendre les idées de Martin Luther King, nos ennemis véritables ne sont pas les ignorants, qui sont dans le noir et nous lancent la première pierre ou nous accablent d'insultes; nos ennemis véritables sont les braves gens, qui savent de quoi il en retourne et qui ne sont pas dupes, mais choisissent néanmoins de se taire.*

*Vu notre situation actuelle et ce qui nous attend au cours de la décennie à venir, l'avènement de l'égalité universelle nous obligera à remettre en question quantité de choses longtemps acceptées par la société, comme le droit d'une minorité de dominer la scène politique et économique et de s'y entourer de personnes à leur image, ou encore la conviction qu'il n'existe qu'une orientation sexuelle acceptable, ou encore les attitudes de pitié et de condescendance envers les personnes mentalement ou physiquement handicapées...*

*Si vous le permettez, j'aimerais paraphraser Helen Keller : le temps des avancées timides pour réclamer notre bon droit à grand renfort de politesses et de courbettes est révolu. L'heure est venue de parler haut et fort et de faire preuve d'audace. Nos pires ennemis sont l'ignorance, la pauvreté et la cruauté inhérente de la société de consommation. C'est à cause d'eux que tant de gens persévèrent dans leur erreur, par aveuglement, incapables de voir la lumière qui devrait les guider. Le tour de force que nous devons accomplir en ces années 1990, nous qui possédons les lumières de l'intelligence, est de trouver les moyens de parler plus haut et plus fort que jamais et de faire preuve d'encore plus d'audace.*

Le mandat de M[me] Catherine Frazee a pris fin en septembre 1992. M[me] Fran Endicott lui succéda au poste de commissaire en chef. ■

# La création des précédents

**L'Ontario peut se vanter** d'un long passé en matière de protection des droits de la personne. En 1962, la province se plaça à l'avant-garde du mouvement de défense des droits à l'égalité en regroupant toutes les lois anti-discriminatoires adoptées par son Assemblée législative depuis 1944 pour en faire le premier *Code des droits de la personne* entré en vigueur au Canada.

Trente années se sont écoulées depuis, et pendant ce temps, la Commission ontarienne des droits de la personne s'est efforcée d'imposer une interprétation du *Code* la plus large et la plus moderne possible, conformément aux principes énoncés dans le préambule de la loi :

*...Attendu que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits*

*Naomi Overend, avocate de la Commission, à la bibliothèque de droit Osgoode Hall. La Commission joue depuis 30 ans un rôle de premier ordre au chapitre de la législation sur les droits de la personne.*

*et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province...*

Les retombées des efforts de la Commission se font particulièrement sentir dans les cas de discrimination dans le domaine de l'emploi. Il ne fait aucun doute que la Commission ontarienne des droits de la personne et les commissions d'enquête constituées à sa demande ont fait d'énormes progrès pour ce qui est de l'élimination de la discrimination sous toutes ses formes sur le lieu de travail.

Cette section rappelle quelques-unes des affaires qui font date à cet égard. Les règlements intervenus constituent d'importants précédents en matière de droits de la personne aussi bien en Ontario que dans le reste du Canada.

Les juristes qui se spécialisent en droits de la personne reconnaissent aujourd'hui presque à l'unanimité que certaines personnes ont des besoins particuliers dont les employeurs doivent tenir compte, que ce soit à cause de leur croyance, de leur sexe, de leur état familial ou du fait qu'elles sont enceintes ou handicapées. L'obligation de tenir compte de ces besoins n'avait pas été pleinement examinée jusqu'au jour où la Commission saisit la Cour suprême du Canada de l'affaire *O'Malley c. Simpson Sears*.

L'affaire O'Malley portait sur la question de savoir si un employeur avait le droit d'exiger qu'une employée, Theresa O'Malley, travaille le vendredi soir et le samedi. Membre de l'Église adventiste du septième jour, M^me^ O'Malley avait demandé à être dégagée de ses obligations durant ces périodes, afin de respecter le repos hebdomadaire prévu par son église, qui dure de la tombée du jour le vendredi jusqu'à la tombée du jour le samedi. L'employeur ayant refusé d'accéder à sa demande d'être traitée différemment des autres employés à plein temps, elle porta plainte à la Commission, disant qu'elle subissait une discrimination fondée sur sa croyance.

Une commission d'enquête fut constituée pour examiner l'obligation de son employeur de tenir compte de ses besoins. Elle posa la question de savoir si l'employeur avait fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui pour tenir compte de la situation de la plaignante, et après avoir conclu que tel avait bien été le cas, elle rejeta la plainte.

La Commission interjeta appel de sa décision à la Cour divisionnaire. Dans un jugement majoritaire, la Cour conclut qu'il incombait à la Commission de prouver que l'employeur avait l'intention de porter atteinte aux droits de la plaignante. La Cour déclara que le *Code* n'imposait à l'employeur aucune obligation de prendre des mesures spéciales pour tenir compte des besoins de la plaignante, ni raisonnables, ni autrement. Son jugement fut confirmé à l'unanimité par la Cour d'appel.

Dans un jugement très attendu, la Cour suprême du Canada conclut pour sa part que, bien que le *Code*, tel qu'il était alors, n'imposait aux employeurs aucune obligation explicite de tenir compte des besoins de leurs employés afin d'éviter la discrimination à rebours, cette obligation était implicitement contenue dans le libellé et l'objectif du *Code*. Le juge McIntyre, de la Cour suprême de l'Ontario, dit ce qui suit :

> *À mon avis, quant à l'espèce, la réponse se trouve dans le Code ontarien des droits de la personne [sic], dans son objet et ses dispositions générales. Le Code confère le droit de ne pas être victime de discrimination dans son emploi. Même si aucun droit ne saurait être considéré comme absolu, une conséquence naturelle de la reconnaissance d'un droit doit être l'acceptation sociale de l'obligation générale de respecter et de prendre des mesures raisonnables afin de le protéger. Dans toute société, les droits d'une personne entreront inévitablement en conflit avec les droits d'autrui. Il est alors évident que tous les droits doivent être limités afin de préserver la structure sociale dans laquelle chaque droit peut être protégé sans porter atteinte indûment aux autres. Cela est particulièrement important lorsque des rapports spéciaux existent, en l'espèce les rapports entre employeur et employé. Dans le présent cas, conformément aux dispositions et à l'objet du Code ontarien des droits de la personne, le droit de l'employé exige que l'employeur prenne des mesures d'accommodement [sic] raisonnables.*

À la suite de l'affaire *O'Malley*, le *Code* des droits de la personne de l'Ontario fut modifié de sorte à y inclure explicitement l'obligation de tenir compte des besoins de certaines personnes. Elle est stipulée dans trois articles distincts : l'article 11 (discrimination indirecte), l'article 17 (handicap) et l'article 24 (emploi particulier).

## Syndicats tenus responsables

Une décision plus récente rendue par une commission d'enquête en Ontario a elle aussi fait progresser la loi en ce qui a trait à l'obligation de composer avec les besoins de certaines personnes dans le domaine de l'emploi. Dans *Gohm c. Domtar*, la commission d'enquête conclut que M^me^ Gohm avait subi une atteinte à ses droits de la part de son employeur et de son syndicat à cause de sa croyance. Domtar avait embauché M^me^ Gohm comme technicienne de laboratoire, un poste exigeant qu'elle travaille du lundi au vendredi, ainsi que l'une ou l'autre moitié du samedi, en alternance.

Tout comme M^me^ O'Malley, M^me^ Gohm fait partie de l'Église adventiste du septième jour, qui lui interdit de travailler le samedi avant le coucher du soleil.

D'après la preuve présentée à la commission, après avoir entamé ses fonctions, M^me^ Gohm avait informé son superviseur que sa religion lui interdisait de travailler le samedi, en lui demandant de l'aider à trouver un arrangement tenant compte de sa croyance.

M^me^ Gohm a également demandé conseil au syndicat. À l'époque, la convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur prévoyait le maintien de certaines heures de travail, afin d'aménager un quart le samedi, et la rémunération à un taux majoré de tout travail effectué le dimanche. Bien que M^me^ Gohm demandait ni plus ni moins que la permission de travailler le dimanche au taux ordinaire, le syndicat fit valoir qu'à moins d'une révision de la convention collective allant dans ce sens, il serait tenu de faire respecter la clause relative à la rémunération majorée.

Au bout du compte, le syndicat et l'employeur n'ont pas pu s'entendre sur ce pro-

blème, et Mme Gohm a été congédiée. La commission d'enquête a conclu que le licenciement de Mme Gohm constituait une atteinte à ses droits garantis par le *Code* et que l'obligation de travailler le samedi prévue dans les conditions d'emploi de Domtar représentait une discrimination à l'égard de Mme Gohm basée sur un motif illicite prévu par le *Code*. La commission a tenu le syndicat pour responsable de la situation, parce qu'il insistait sur le maintien de la règle relative au quart de travail du samedi, voire qu'il l'avait créée. Elle fit remarquer que le syndicat n'avait aucunement tenté de modifier la clause relative au taux majoré ou d'exempter Mme Gohm de son application.

La décision dans l'affaire *Gohm* est importante car elle rend les syndicats et les employeurs conjointement responsables de l'élimination, en autant que faire se peut, des règles et politiques discriminatoires sur le lieu de travail. Ce raisonnement est conforme aux vastes principes énoncés dans le *Code*.

***

**Avant les modifications** apportées au *Code* en 1981, aucune loi protégeant les droits de la personne au Canada ne contenait de disposition précise en matière de harcèlement sexuel au travail. Soutenant que les incidents de harcèlement sexuel étaient une forme de discrimination fondée sur le sexe, même si cela n'était pas prévu explicitement dans le *Code*, la Commission réussit à établir des précédents juridiques importants concernant des plaintes soumises à des commissions d'enquête.

Au Canada, la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel remonte à une affaire jugée en Ontario, à savoir *Belle & Korczak c. Ladas & The Flaming Steer Steak House*. En l'espèce, deux femmes disaient que leur employeur, le propriétaire du restaurant, les avait harcelées sexuellement. Elles prétendaient avoir été licenciées pour avoir refusé ses avances.

La commission d'enquête conclut que les dispositions législatives protégeant les droits de la personne visaient à établir des conditions d'emploi uniformes pour tous et pour toutes, et d'éliminer du lieu de travail des critères tels que la race, la croyance, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la nationalité ou le lieu d'origine.

Dans une déclaration bientôt célèbre sur la portée et le fondement de la règle interdisant le harcèlement sexuel, la commission d'enquête déclara à peu près ceci :

> *Les types de conduite prohibés qui représentent à mon avis des actes de discrimination comprennent aussi bien les gestes ouvertement sexuels, tel le coït forcé, que les sollicitations répétées et les attouchements contraires à la volonté de la personne touchée, ainsi que toutes les attitudes, telles les insultes ou les railleries à connotation sexuelle, qui, quoique moins brutales, empoisonnent l'atmosphère et peuvent causer des troubles psychologiques. Je ne vois pas pourquoi la loi, qui s'immisce au monde du travail pour protéger les travailleurs des produits nocifs ou des extrêmes de température, n'interviendrait pas aussi pour assurer une protection contre les effets dommageables, aussi bien sur le plan psychi-*

*que que psychologique, des attitudes répréhensibles de certaines personnes envers des membres de l'autre sexe liées à certains liens hiérarchiques dans lesquels on peut bien voir une condition d'emploi.*

Dans *Bell*, la commission déclara sans ambages que le harcèlement sexuel tombait bien sous l'interdiction générale en matière de discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi. Les tribunaux des droits de la personne dans d'autres provinces et territoires canadiens se sont immédiatement ralliés à cette interprétation.

Les cas traitant de harcèlement sexuel examinés depuis en Ontario démontrent clairement l'immense portée de cette interprétation. L'Ontario a une fois de plus pris les devants en modifiant son *Code des droits de la personne* de manière à explicitement interdire le harcèlement sexuel. Par les modifications apportées au *Code* en 1981, l'Assemblée législative de l'Ontario a finalement entériné l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ces dispositions législatives ont donné aux organismes de défense des droits de la personne l'argument tant attendu pour condamner le harcèlement sexuel au travail.

Le *Code* remplacé par le texte en vigueur à l'heure actuelle interdisait déjà la discrimination fondée sur la race en matière d'emploi. Il n'était toutefois pas clair si ses dispositions garantissaient aussi aux employés une protection contre le harcèlement fondé sur la race auquel pouvait les soumettre leurs collègues. La décision rendue dans l'affaire *Simms c. Ford Canada* a confirmé que tel était bien le cas.

L'affaire *Simms* fut la première affaire soumise à une commission d'enquête dans laquelle l'argument fut présenté, avec succès, que le *Code* protège aussi les employés contre le harcèlement de leurs collègues fondé sur la race. Dans *Simms*, le plaignant avait avancé que son superviseur l'avait qualifié de «nègre» au cours d'une discussion un peu échauffée. La commission s'est prononcée sur la question de savoir si le fait de qualifier un homme noir de «nègre» sur le lieu de travail était interdit par le *Code* :

*Ma réponse est que dans certaines circonstances, ce type de langage est interdit par le Code. Prenons l'exemple d'un employeur qui, conscient du fait qu'il ne peut pas, sans enfreindre le Code, refuser un emploi à un candidat qualifié à cause de sa couleur ou de sa race, embauche quelqu'un, puis reste passif, bien qu'il sache que ses superviseurs, ou d'autres employés, à quelque niveau que ce soit, mettent cette personne mal à l'aise en lui lançant des insultes basées sur sa race. Dans ces circonstances, on peut dire que l'employeur fait, à l'égard de cet employé, de la discrimination dans les conditions d'emploi fondée sur sa race ou sa couleur.*

La décision dans *Simms* a créé un précédent très important, à savoir que les insinuations raciales et le langage avilissant constituaient une forme de discrimination, bien qu'à l'époque il n'existait pas de disposition législative précise à cet effet. Des cas plus récents ont confirmé que l'atmosphère à laquelle une personne est soumise au travail fait partie de ses conditions d'emploi. Si un

groupe minoritaire la ressent comme opprimante ou empoisonnée à la suite de commentaires ou de gestes désobligeants, on peut dire qu'il y a eu atteinte à ses droits.

***

**La première plainte déposée** aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario pour discrimination fondée sur un handicap après l'adoption d'une série de modifications en 1982 a donné l'affaire *Cameron c. Nel-Gor Nursing Home*. La plaignante, Cindy Cameron, est née avec une malformation de la main gauche : son index, son majeur et son annulaire sont indissociables et nettement plus courts que les doigts de l'autre main.

M^me^ Cameron s'est portée candidate à un emploi à plein temps comme aide-infirmière dans une maison de soins infirmiers. À l'issue de sa visite médicale, la gérante de la maison de soins infirmiers décida que M^me^ Cameron ne serait pas en mesure d'effectuer les gestes nécessaires pour soulever les patients à cause de son infirmité. La plaignante n'a à aucun moment été invitée à démontrer ses capacités tactiles et motrices dans une situation de soulèvement simulée, ce qui aurait pourtant pu être fait très aisément.

La commission d'enquête décida en faveur de la plaignante. Sa décision fut par la suite confirmée par la Cour divisionnaire. La commission nota que les dispositions du *Code* relativement à l'existence d'un handicap visaient essentiellement à éliminer du monde du travail les formes très répandues de discrimination à l'égard des personnes handicapées.

Celles-ci sont souvent présentes sur les lieux de travail où, à cause de craintes variées, d'un manque d'information, de préjugés ou d'un paternalisme déplacé, les employeurs refusent de prendre des décisions d'embauche basées uniquement sur les aptitudes réelles des candidats et candidates. La commission d'enquête a conclu que bien que la Commission avait établi, *prima facie*, qu'il y avait eu discrimination, l'intimé avait la possibilité de prouver qu'il n'en était rien. En effet, le paragraphe 17(1) du *Code* dit qu'il n'y a pas atteinte à un droit d'une personne si celle-ci est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

La commission d'enquête a déclaré dans sa décision que l'intimé devait établir par la prépondérance de la preuve objective, que le handicap de la plaignante l'empêchait de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'emploi.

Cette affaire fera date également, car elle définit plus clairement les objectifs visés par les dispositions du *Code* en matière de handicap, le premier de ces objectifs étant de garantir aux personnes handicapées l'égalité des chances en matière d'emploi.

Il ressort de tout cela que les décisions prises en matière de droits de la personne en Ontario donnent et continuer à donner aux dispositions du *Code* la plus vaste interprétation possible. L'idée est de traduire les principes énoncés dans le *Code* dans la réalité et de rendre tous ceux et toutes celles qui sont en mesure de le faire responsables d'éliminer la discrimination. ■

# *Tableau 1 : Plaintes par région et motif de discrimination, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Harcèlement sexuel | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | État d'assisté social[2] | Existence d'un casier judiciaire[3] | Représailles | Aucun motif | Violation du règlement intervenu | Total | Pourcentage (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Est** | 40 | 12 | 12 | 60 | 39 | 2 | 24 | 10 | 19 | 116 | 13 | 1 | 1 | 3 | 1 | 353 | **14** |
| **Hamilton-Niagara** | 20 | 2 | 4 | 39 | 21 | 5 | 22 | 7 | 11 | 70 | 4 | 0 | 3 | 3 | 1 | 212 | **8** |
| **Nord** | 37 | 8 | 6 | 38 | 30 | 1 | 19 | 5 | 13 | 75 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 243 | **10** |
| **Sud-Ouest** | 48 | 17 | 4 | 49 | 52 | 4 | 23 | 9 | 7 | 153 | 8 | 1 | 2 | 1 | 0 | 378 | **15** |
| **Toronto-Centre** | 92 | 22 | 12 | 48 | 33 | 17 | 18 | 8 | 18 | 71 | 5 | 2 | 3 | 0 | 0 | 349 | **14** |
| **Toronto-Est** | 97 | 24 | 13 | 76 | 38 | 4 | 24 | 8 | 27 | 185 | 6 | 3 | 4 | 0 | 0 | 509 | **20** |
| **Toronto-Ouest** | 126 | 16 | 14 | 65 | 43 | 3 | 44 | 5 | 17 | 145 | 8 | 0 | 4 | 0 | 1 | 491 | **19** |
| Total | 460 | 101 | 65 | 375 | 256 | 36 | 174 | 52 | 112 | 815 | 52 | 7 | 20 | 7 | 3 | 2 535 | 100 |
| **Pourcentage (%)** | **18** | **4** | **3** | **15** | **10** | **1** | **7** | **2** | **4** | **32** | **2** | — | **1** | — | — | | |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'accommodation
3. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi

# *Tableau 2 : Plaintes par motif de discrimination et domaine, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Harcèlement sexuel | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | État d'assisté social[2] | Existence d'un casier judiciaire[3] | Représailles | Aucun motif | Violation du règlement intervenu | Total | Pourcentage (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Services** | 80 | 18 | 13 | 18 | 0 | 10 | 14 | 10 | 12 | 103 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 282 | **11** |
| **Logement** | 48 | 12 | 1 | 9 | 12 | 1 | 19 | 11 | 73 | 45 | 51 | 0 | 0 | 2 | 0 | 272 | **11** |
| **Contrats** | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | – |
| **Emploi** | 330 | 70 | 45 | 341 | 244 | 25 | 141 | 31 | 25 | 660 | 0 | 7 | 0 | 2 | 1 | 1 922 | **76** |
| **Associations professionnelles** | 1 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | **1** |
| **Représailles** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 21 | **1** |
| **Violation du règlement intervenu** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | – |
| Total | 460 | 101 | 65 | 375 | 256 | 36 | 174 | 52 | 112 | 815 | 52 | 7 | 20 | 7 | 3 | 2 535 | 100 |
| **Pourcentage (%)** | **18** | **4** | **3** | **15** | **10** | **1** | **7** | **2** | **4** | **32** | **2** | – | **1** | – | – | | |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'accommodation
3. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi

# *Tableau 3 : Plaintes réglées, par motif de discrimination, 1991-1992*

| | Dommages-intérêts | Nombre de personnes indemnisées | Offre d'un emploi ou d'une installation | Offre ou prise en considération concernant le prochain emploi ou la prochaine installation | Mise en oeuvre d'un programme d'action positive | Colloques pour le personnel de l'intimé | Révision des pratiques, méthodes et documents | Fourniture de références ou correction de celles-ci | Lettre d'excuses au plaignant ou à la plaignante | Déclaration écrite de politique de non-discrimination |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Race ou couleur** | $ 191 024 | 62 | 39 | 10 | 3 | 22 | 59 | 34 | 54 | 119 |
| **Origine ethnique[1]** | $ 9 842 | 3 | 10 | 1 | 0 | 9 | 9 | 1 | 10 | 18 |
| **Croyance** | $ 12 525 | 8 | 7 | 0 | 1 | 3 | 15 | 2 | 15 | 16 |
| **Sexe et grossesse** | $ 248 244 | 89 | 52 | 7 | 0 | 15 | 48 | 28 | 29 | 95 |
| **Harcèlement sexuel** | $ 475 428 | 82 | 21 | 0 | 2 | 24 | 46 | 20 | 49 | 96 |
| **Orientation sexuelle** | $ 1 700 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 7 |
| **Âge** | $ 209 758 | 23 | 19 | 6 | 0 | 9 | 22 | 2 | 19 | 41 |
| **État matrimonial** | $ 44 357 | 12 | 9 | 1 | 0 | 0 | 11 | 1 | 7 | 17 |
| **État familial** | $ 37 312 | 20 | 14 | 5 | 0 | 6 | 19 | 2 | 19 | 30 |
| **Handicap** | $ 1 001 721 | 208 | 149 | 7 | 0 | 43 | 98 | 72 | 61 | 175 |
| **État d'assisté social[2]** | $ 343 | 3 | 8 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 2 | 9 |
| **Autres** | $ 11 750 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 6 |
| Total | $ 2 244 004 | 514 | 332 | 39 | 7 | 136 | 336 | 166 | 272 | 629 |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'accommodation

# *Tableau 4 : Plaintes par type de règlement, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Harcèlement sexuel | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | État d'assisté social | Existence d'un casier judiciaire[2] | RVRIAM[3] | Total | Pourcentage (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Emploi** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 8 | 1 | 8 | 20 | 17 | 1 | 7 | 6 | 2 | 25 | 0 | 0 | 0 | 95 | 4 |
| Plaintes réglées | 198 | 37 | 37 | 248 | 170 | 10 | 98 | 28 | 28 | 525 | 0 | 5 | 1 | 1 385 | 58 |
| Plaintes rejetées/classées | 48 | 21 | 9 | 26 | 14 | 1 | 54 | 3 | 3 | 202 | 0 | 0 | 1 | 382 | 16 |
| Plaintes retirées | 93 | 19 | 12 | 99 | 44 | 5 | 24 | 7 | 9 | 212 | 0 | 2 | 0 | 526 | 22 |
| Total | 347 | 78 | 66 | 393 | 245 | 17 | 183 | 44 | 42 | 964 | 0 | 7 | 2 | 2 388 | 100 |
| **Logement** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 0 | 0 | 0 | 13 | 4 |
| Plaintes réglées | 26 | 9 | 0 | 4 | 5 | 0 | 15 | 13 | 56 | 38 | 43 | 0 | 0 | 209 | 69 |
| Plaintes rejetées/classées | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 0 | 0 | 19 | 6 |
| Plaintes retirées | 11 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 13 | 11 | 9 | 0 | 0 | 64 | 21 |
| Total | 39 | 17 | 2 | 10 | 8 | 2 | 20 | 16 | 81 | 55 | 55 | 0 | 0 | 305 | 100 |
| **Services** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 31 | 8 |
| Plaintes réglées | 59 | 11 | 9 | 12 | 0 | 5 | 12 | 9 | 4 | 95 | 1 | 0 | 0 | 217 | 57 |
| Plaintes rejetées/classées | 11 | 10 | 5 | 10 | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 8 | 0 | 0 | 3 | 55 | 14 |
| Plaintes retirées | 14 | 7 | 5 | 5 | 0 | 6 | 3 | 6 | 5 | 29 | 0 | 0 | 0 | 80 | 21 |
| Total | 87 | 28 | 20 | 29 | 0 | 11 | 21 | 20 | 11 | 152 | 1 | 0 | 3 | 383 | 100 |
| **Contrats, associations professionnelles, représailles, violation du règlement intervenu** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 3 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 14 | 11 |
| Plaintes réglées | 4 | 0 | 10 | 5 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 9 | 0 | 0 | 9 | 44 | 35 |
| Plaintes rejetées/classées | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 15 | 0 | 0 | 15 | 43 | 35 |
| Plaintes retirées | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 11 | 23 | 19 |
| Total | 10 | 3 | 14 | 12 | 5 | 1 | 4 | 0 | 6 | 31 | 0 | 0 | 38 | 124 | 100 |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi
3. RVRIAM - Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif

# *Tableau 5 : Plaintes pour discrimination en matière d'emploi, par type de règlement et motif, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | Existence d'un casier judiciaire[2] | RVRIAM[3] | Total[4] | Pourcentage (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Recrutement et embauchage** | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 4 | 1 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 | 0 | 0 | 16 | 5 |
| Plaintes réglées | 32 | 7 | 5 | 42 | 1 | 36 | 10 | 10 | 61 | 1 | 0 | 205 | 63 |
| Plaintes rejetées/classées | 8 | 10 | 2 | 5 | 0 | 8 | 0 | 1 | 11 | 0 | 1 | 46 | 14 |
| Plaintes retirées | 14 | 3 | 3 | 13 | 2 | 4 | 0 | 2 | 16 | 1 | 0 | 58 | 18 |
| Total partiel | 58 | 21 | 10 | 64 | 3 | 49 | 11 | 13 | 93 | 2 | 1 | 325 | 100 |
| Pourcentage (%) | 18 | 6 | 3 | 20 | 1 | 15 | 3 | 4 | 29 | 1 | -- | | |
| **Cessation d'emploi** | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 0 | 0 | 5 | 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | 18 | 0 | 0 | 39 | 3 |
| Plaintes réglées | 85 | 12 | 15 | 150 | 4 | 44 | 11 | 11 | 359 | 2 | 1 | 694 | 54 |
| Plaintes rejetées/classées | 17 | 7 | 4 | 12 | 1 | 37 | 0 | 2 | 163 | 0 | 0 | 243 | 19 |
| Plaintes retirées | 42 | 9 | 5 | 62 | 2 | 16 | 6 | 3 | 166 | 0 | 0 | 311 | 24 |
| Total partiel | 144 | 28 | 29 | 231 | 8 | 100 | 20 | 18 | 706 | 2 | 1 | 1 287 | 100 |
| Pourcentage (%) | 11 | 2 | 2 | 18 | 1 | 8 | 2 | 1 | 55 | -- | -- | | |
| **En cours d'emploi** | | | | | | | | | | | | | |
| Commissions nommées | 4 | 0 | 3 | 9 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 23 | 4 |
| Plaintes réglées | 81 | 18 | 17 | 56 | 5 | 18 | 7 | 7 | 105 | 2 | 0 | 316 | 60 |
| Plaintes rejetées/classées | 23 | 4 | 3 | 9 | 0 | 9 | 3 | 0 | 28 | 0 | 0 | 79 | 15 |
| Plaintes retirées | 37 | 7 | 4 | 24 | 1 | 4 | 1 | 4 | 30 | 1 | 0 | 113 | 21 |
| Total partiel | 145 | 29 | 27 | 98 | 6 | 34 | 13 | 11 | 165 | 3 | 0 | 531 | 100 |
| Pourcentage (%) | 27 | 5 | 5 | 18 | 1 | 6 | 2 | 2 | 31 | 1 | -- | | |
| Total | 347 | 78 | 66 | 393 | 17 | 183 | 44 | 42 | 964 | 7 | 2 | 2 143 | |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi
3. RVRIAM - Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif
4. Le total ne comprend pas 245 plaintes au sujet de harcèlement sexuel.

# *Tableau 6 : Plaintes pour discrimination en matière d'emploi classées par type d'emploi, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Harcèlement sexuel | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | Existence d'un casier judiciaire[2] | RVRIAM[3] | Total | Pourcentage (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Professions libérales, gestion, technique** | 106 | 18 | 21 | 100 | 45 | 5 | 87 | 12 | 8 | 151 | 2 | 0 | 545 | **23** |
| **Ventes** | 18 | 6 | 7 | 43 | 33 | 4 | 17 | 3 | 5 | 69 | 0 | 0 | 205 | **9** |
| **Travail de bureau** | 48 | 13 | 8 | 103 | 58 | 1 | 18 | 9 | 14 | 138 | 0 | 0 | 410 | **17** |
| **Artisan(e)s et contremaîtres(ses)** | 35 | 5 | 3 | 27 | 8 | 1 | 13 | 2 | 3 | 88 | 0 | 1 | 186 | **8** |
| **Opérateurs** | 32 | 9 | 9 | 9 | 10 | 1 | 9 | 2 | 1 | 106 | 1 | 0 | 189 | **8** |
| **Services** | 40 | 9 | 5 | 64 | 54 | 2 | 21 | 8 | 5 | 82 | 3 | 1 | 294 | **12** |
| **Travail général** | 68 | 18 | 13 | 47 | 37 | 3 | 28 | 8 | 6 | 330 | 1 | 0 | 559 | **23** |
| Total | 347 | 78 | 66 | 393 | 245 | 17 | 183 | 44 | 42 | 964 | 7 | 2 | 2 388 | 100 |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi
3. RVRIAM - Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif

# *Tableau 7 : Plaintes classées, par secteur industriel, 1991-1992*

| | Race ou couleur | Origine ethnique[1] | Croyance | Sexe et grossesse | Harcèlement sexuel | Orientation sexuelle | Âge | État matrimonial | État familial | Handicap | État d'assisté social[2] | Existence d'un casier judiciaire[3] | RVRIAM[4] | Total[5] | Pourcentage (%10) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Richesses naturelles** | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 29 | 0 | 0 | 1 | 40 | 1 |
| **Secteur manufacturier** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Métaux, pièces, machines | 24 | 7 | 6 | 19 | 7 | 0 | 18 | 1 | 1 | 66 | 0 | 0 | 4 | 153 | |
| Aliments, tabac | 10 | 2 | 2 | 11 | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 38 | 0 | 0 | 3 | 74 | |
| Bois, ameublement, papier | 8 | 1 | 1 | 10 | 5 | 0 | 3 | 1 | 2 | 42 | 0 | 1 | 0 | 74 | |
| Automobile, aéronautique | 17 | 4 | 5 | 10 | 6 | 0 | 9 | 2 | 1 | 76 | 0 | 1 | 6 | 137 | |
| Appareils électriques | 11 | 1 | 0 | 7 | 6 | 0 | 4 | 0 | 1 | 27 | 0 | 0 | 1 | 58 | |
| Autres | 27 | 6 | 8 | 42 | 15 | 4 | 10 | 2 | 4 | 115 | 0 | 0 | 1 | 234 | |
| **Total partiel** | **97** | **21** | **22** | **99** | **43** | **5** | **46** | **7** | **9** | **364** | **0** | **2** | **15** | 730 | **23** |
| **Construction** | **2** | **2** | **1** | **3** | **3** | **0** | **5** | **2** | **0** | **22** | **0** | **0** | **0** | 40 | **1** |
| **Transports, communications, services publics** | **15** | **4** | **1** | **11** | **7** | **0** | **2** | **1** | **2** | **48** | **0** | **0** | **1** | 92 | **3** |
| **Commerce et vente au détail** | **57** | **7** | **16** | **64** | **51** | **2** | **24** | **6** | **10** | **148** | **0** | **0** | **4** | 389 | **12** |
| **Finances, assurances, immobilier** | **64** | **21** | **7** | **29** | **19** | **6** | **29** | **31** | **86** | **93** | **54** | **0** | **3** | 444 | **14** |
| **Services communautaires, d'affaires et personnels** | | | | | | | | | | | | | | | |
| Écoles, collèges et universités | 27 | 9 | 5 | 20 | 9 | 1 | 39 | 4 | 0 | 37 | 0 | 0 | 1 | 152 | |
| Hôpitaux, médecins | 32 | 8 | 7 | 24 | 10 | 2 | 12 | 4 | 6 | 109 | 0 | 0 | 3 | 217 | |
| Agences de placement | 5 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 22 | |
| Hôtels, restaurants | 37 | 5 | 3 | 40 | 42 | 3 | 14 | 2 | 5 | 56 | 0 | 0 | 1 | 208 | |
| Autres | 79 | 20 | 25 | 108 | 47 | 7 | 33 | 14 | 7 | 192 | 2 | 2 | 9 | 545 | |
| **Total partiel** | **180** | **45** | **40** | **196** | **108** | **13** | **102** | **25** | **19** | **398** | **2** | **2** | **14** | 1 144 | **36** |
| **Administration publique** | **65** | **25** | **10** | **40** | **23** | **5** | **18** | **8** | **10** | **92** | **0** | **2** | **5** | 303 | **9** |
| **Non précisé** | **1** | **0** | **2** | **2** | **2** | **0** | **2** | **0** | **0** | **8** | **0** | **1** | **0** | 18 | **1** |
| Total | 483 | 126 | 102 | 444 | 258 | 31 | 228 | 80 | 140 | 1 202 | 56 | 7 | 43 | 3 200 | 100 |

1. Citoyenneté, ascendance, lieu d'origine
2. Applicable seulement à la discrimination en matière d'accommodation
3. Applicable seulement à la discrimination en matière d'emploi
4. RVRIAM - Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif
5. Le total comprend 88 commissions d'enquête reportées de 1990-91.

# Bureaux de la Commission

### Région de l'Est

**Ottawa**
255, rue Albert
4e étage
K1P 6A9
Tél. : (613) 232-0489
1 (800) 661-0228
ATS : (613) 232-3909

**Kingston**
80, rue Queen
bureau 202
K7K 6W7
Tél. : (613) 548-6750
1 (800) 461-2958
ATS : (613) 267-5755

### Région de Hamilton/Niagara

**Hamilton**
110, rue King ouest
bureau 310
L8P 4S6
Tél. : (416) 521-7870
1 (800) 668-9508
ATS : (416) 546-8278

**St. Catharines**
1, rue St-Paul
bureau 603
L2R 7L4
Tél. : (416) 684-7406
1 (800) 263-4916

### Bureau principal

**Toronto**
400, avenue University
M7A 2R9
Tél. : (416) 314-4500
ou (416) 314-4600
ATS : (416) 314-4535

### Région du Nord

**Kenora**
227, 2e rue sud
3e étage
P9N 1G1
Tél. : (807) 468-2866

**Sudbury**
119, rue Larch
6e étage
P3E 5P9
Tél. : (705) 675-4455
1 (800) 461-4000
ATS: (705) 675-6392

**Sault Ste. Marie**
390, rue Bay
3e étage
P6A 1X2
Tél. : (705) 942-8417
1 (800) 461-0551

**Thunder Bay**
28, rue Cumberland nord
bureau 403
P7A 4K9
Tél. : (807) 343-6003
1 (800) 465-8996

**Timmins**
210, rue Spruce sud
bureau 103
P4M 2M5
Tél. : (705) 268-2838
1 (800) 461-7863

### Région du Sud-Ouest

**Kitchener**
824, rue King ouest
4e étage
N2G 1G1
Tél. : (519) 570-9622
1 (800) 263-9525

**London**
231, rue Dundas
bureau 303
N6A 1H1
Tél. : (519) 661-6600
1 (800) 268-8333
ATS : (519) 661-0544

**Windsor**
500, avenue Ouellette
bureau 305
N9A 1B3
Tél. : (519) 256-8278
1 (800) 265-5140
ATS : (519) 256-4410

### Toronto-Est

**Scarborough**
2500, avenue Lawrence est
2e étage
M1P 2R7
Tél. : (416) 750-3575
1 (800) 268-6585
ATS : (416) 750-3302

### Toronto-Centre

**Toronto**
595, rue Bay
4e étage
M5G 2C2
Tél. : (416) 326-9511
ATS : (416) 326-9669

### Toronto-Ouest

**Mississauga**
1290, Central Parkway
3e étage
L5C 4R3
Tél. : (416) 273-7811
1 (800) 268-2808
ATS : (416) 273-6648

# Les dix étapes d'une plainte, en langage clair

## Le règlement à l'amiable

**Étape 1** Essayez de décrire, par écrit, les incidents de discrimination ou de harcèlement dont vous avez été victime. Indiquez le nom des personnes concernées, qu'elles aient été responsables ou seulement témoins des incidents, et n'oubliez pas de dire quand ces incidents se sont produits.

**Étape 2** Communiquez ces renseignements à la Commission ontarienne des droits de la personne, par téléphone ou par écrit.

**Étape 3** La Commission contactera alors la personne ou l'entreprise qui fait l'objet de la plainte (que l'on appelle aussi *la partie intimée*) pour discuter des renseignements que vous avez fournis.

**Étape 4** Les discussions avec la partie intimée mènent souvent à un règlement du problème; sinon, vous pouvez déposer une plainte officielle.

## La plainte officielle

**Étape 5** Un agent ou une agente des droits de la personne vous aidera à noter les détails de votre plainte sur une formule spéciale.

**Étape 6** Ensuite, la Commission étudie votre plainte. Elle peut organiser une réunion à laquelle vous et la partie intimée êtes invités, afin d'essayer de régler le problème.

**Étape 7** Si cette réunion mène à un règlement, celui-ci est mis par écrit et vous, ainsi que la partie intimée, le signez. Sinon, la Commission enquête sur votre plainte.

**Étape 8** La Commission étudie dans ce cas tous les documents se rapportant à votre plainte et parle à toutes les personnes qui sont au courant de votre situation. Elle présentera les résultats de son enquête lors d'une nouvelle réunion avec vous-mêmes et la partie intimée, durant laquelle elle tentera d'amener un règlement.

**Étape 9** Si vous arrivez à un règlement, les commissaires peuvent l'approuver; sinon, les commissaires peuvent prendre une décision à votre place. Ils pourront par exemple former une commission d'enquête et lui demander d'étudier votre plainte.

**Étape 10** Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision des commissaires, vous pouvez leur demander de réexaminer votre plainte. Enfin, si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la commission d'enquête, vous pouvez interjeter appel devant la Cour. ■

# Liste des publications

*Le Code des droits de la personne, 1981 (en vente à la Librairie du gouvernement de l'Ontario)*
*Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées (brochure)*
*Droits de la personne : Formulesde demande d'emploi et entrevues*
*Droits de la personne et l'emploi*
*Droits de la personne : Adaptation aux besoins des personnes handicapées (dépliant)*
*Droits de la personne et harcèlement sexuel*
*Politique sur les droits de la personne en ce qui concerne les mesures discriminatoires frappant les personnes atteintes du sida*
*Exceptions aux dispositions du Code relatives à l'égalité des droits en matière d'emploi*
*Politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial (brochure)*
*Droits de la personne : Insinuations, harcèlement et plaisanteries d'ordre racial (dépliant)*
*Politique sur les exigences en matière de poids et de grandeur*
*Rapport annuel*
*Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et autres drogues*
*Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi*
*Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi*
*Déclaration de la direction (affiche)*
*Directives pour les programmes spéciaux*
*Si vous voulez porter plainte pour atteinte aux droits de la personne...*
*Dans la série* ***Vous avez des droits*** *:*

- *L'orientation sexuelle et le Code des droits de la personne*
- *Le SIDA et les affections liées au SIDA et le Code des droits de la personne*

*Les droits de la personne en Ontario*
*La discrimination fondée sur un handicap*
*Directives concernant les procédés internes de règlement des plaintes portant sur les droits de la personne*
*Politique relative aux bourses d'études restrictives*

## Toutes ces publications sont disponibles :

- en français et en anglais (tous les supports);
- sur disquettes compatibles avec IBM;
- sur bandes magnétiques;
- en grands caractères;
- en reliure à spirale;
- versions en d'autres langues fournies sur demande.

## Veuillez adresser vos commandes à :

**La Commission ontarienne des droits de la personne**
**Unité de l'éducation et des communications**
**400, avenue University, 12e étage**
**Toronto (Ontario) M7A 2R9**
**Téléphone : (416) 314-4526**